
Convention Collective du secteur des particuliers
employeurs et de l'emploi à domicile

IDCC 3239

Sommaire

Sommaire	2
Préambule	14
Historique de la convergence.....	14
<i>Définition du secteur des particuliers employeurs</i>	14
<i>Mode d'exercice de l'emploi à domicile</i>	15
<i>Un secteur singulier doté d'un corpus spécifique</i>	16
Architecture de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	17
SOCLE COMMUN - PARTIE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	18
<i>Article préliminaire</i>	18
Chapitre 1 - Champ d'application conventionnel.....	19
<i>Article 1er Champ d'application professionnel</i>	19
<i>Article 2 – Champ d'application géographique</i>	20
Chapitre II – Modalités d'application	20
<i>Article 3 – Durée</i>	20
<i>Article 4 – Conditions de suivi et clause de rendez-vous</i>	20
<i>Article 5 – Révision</i>	20
<i>Article 6 – Dénonciation</i>	20
<i>Article 7 - Extension</i>	21
<i>Article 8 - Entrée en vigueur</i>	21
Partie II - Egalité professionnelle, non-discrimination, libertés individuelles et emploi des travailleurs handicapés.....	21
Chapitre 1 ^{er} – Egalité de traitement entre les salariés et non-discrimination	21
<i>Article 9 – Egalité de traitement</i>	21
<i>Article 10 – Principe de non-discrimination</i>	21
<i>Article 11 – Différence de traitement autorisées</i>	21
Chapitre II Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	22
<i>Article 12 – Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	22
<i>Article 12.1 – Égalité en matière d'embauche</i>	22
<i>Article 12.2 – Égalité de rémunération</i>	22
<i>Article 12.3 – Égalité d'accès à la formation professionnelle</i>	22
<i>Article 13 – Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle</i>	22
Chapitre III - Libertés individuelles	23
<i>Article 14 – Liberté syndicale et liberté d'opinion</i>	23
Chapitre IV – Emploi des personnes en situation de handicap.....	23

<i>Article 15 – Le droit à l’emploi des personnes en situation de handicap</i>	23
Partie III – Dialogue social et relations collectives du travail au niveau de la branche.....	23
Chapitre Ier - Principes généraux et régime du droit syndical du collègue salarié	23
<i>Article 16 – Qualité pour siéger au sein des commission paritaires de la branche et modalités de désignation</i>	23
<i>Article 16.1 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaire de la branche</i>	23
<i>Article 16-2 - Modalités de désignation des représentants</i>	24
<i>Article 17.1 – Régime applicable aux représentants ayant la qualité de salarié de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche</i>	24
<i>Article 17.1.1 – Régime de l’absence des salariés de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche</i>	24
<i>Article 17.1.2 – Régime de l’indemnisation des salariés pour leur participation aux commissions paritaires de branche</i>	25
<i>Article 18 – Régime applicable aux salariés de la branche participant à la vie statutaire de leur syndicat ou une formation syndicale</i>	25
<i>Article 18.1 – Régime de l’absence des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou une formation syndicale</i>	25
<i>Article 18.2 – Régime de l’indemnisation des salariés de la branche pour leur participation à une formation syndicale</i>	25
Chapitre II – Commissions paritaires.....	26
Section 1 – Commissions paritaires nationales.....	26
<i>Article 19 – Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation</i>	26
<i>Article 19.1 – Mission de la CPPNI</i>	26
<i>Article 19.1.1 - Mission d’intérêt général</i>	26
<i>Article 19.1.2 – Mission de négociation</i>	26
<i>Article 19.1.3 – Mission d’interprétation</i>	26
<i>Article 19.2 – Fonctionnement de la CPPNI</i>	26
<i>Article 19.2.1 – Composition</i>	26
<i>Article 19.2.2 – Qualité pour siéger</i>	27
<i>Article 19.2.3 – Présidence paritaire</i>	27
<i>Article 19.2.3.1 – Nomination</i>	27
<i>Article 19.2.3.2 – Missions</i>	27
<i>Article 19.2.4 – Secrétariat</i>	28
<i>Article 19.2.5 – Organisation des réunions</i>	28
<i>Article 19.2.5.2 – Organisation des réunions de la CPPNI dans ses missions d’intérêt général et de négociation</i>	28
<i>Article 19.2.5.1.1 Périodicité des réunions</i>	28
<i>Article 19.2.5.1.2 Périodicité des négociations</i>	28

<i>Article 19.2.5.2 – Organisation des réunions de la CPPNI dans sa mission d’interprétation</i>	28
<i>Article 19.2.5.3 – Convocation, ordre du jour, et procès-verbal</i>	28
<i>Article 19.2.6 – Régime des travaux de la CPPNI</i>	29
<i>Article 19.2.6.1 – Conclusion des accords collectifs</i>	29
<i>Article 19.2.6.2 – Avis de la CPPNI dans le cadre de sa mission d’interprétation</i>	29
<i>Article 19.2.6.3 – Autres décisions de la CPPNI</i>	29
<i>Article 19.2.7 – Commissions ad hoc</i>	29
<i>Article 19.2.8 – Présence de tiers aux réunions</i>	29
<i>Article 20 – Conseil national paritaire du dialogue social</i>	30
<i>Article 20.1 – Missions du CNPDS</i>	30
<i>Article 20.2 – Fonctionnement du CNPDS</i>	31
<i>Article 20.2.1 – Composition</i>	31
<i>Article 20.2.2 – Qualité pour siéger</i>	31
<i>Article 20.2.3 – Présidence paritaire</i>	31
<i>Article 20.2.3.1 – Nomination</i>	31
<i>Article 20.2.3.2 – Missions</i>	32
<i>Article 20.2.4 – Secrétariat</i>	32
<i>Article 20.2.5 – Organisation des réunions</i>	32
<i>Article 20.2.5.1 – Périodicité des réunions</i>	32
<i>Article 20.2.5.2 – Convocation, ordre du jours et procès-verbaux</i>	32
<i>Article 20.2.6 – Délibérations</i>	33
<i>Article 20.2.6.1 – Quorum</i>	33
<i>Article 20.2.6.2 – Modalités de vote</i>	33
<i>Article 20.2.7 – Commission ad hoc</i>	33
<i>Article 20.2.8 – Présence de tiers aux réunions</i>	33
<i>Article 21 – Commission paritaire santé au travail</i>	33
<i>Article 21.1 – Missions de la CPST</i>	33
<i>Article 21.2 – Fonctionnement de la CPST</i>	34
<i>Article 21.2.1 – Composition</i>	34
<i>Article 21.2.2 – Qualité pour siéger</i>	34
<i>Article 21.2.3 – Présidence paritaire</i>	35
<i>Article 21.2.3.1 – Nomination</i>	35
<i>Article 21.2.3.2 – Missions</i>	35
<i>Article 21.2.4 – Secrétariat</i>	35
<i>Article 21.2.5 – Organisation des réunions</i>	35
<i>Article 21.2.5.1 – Périodicité des réunions</i>	35

<i>Article 21.2.5.2 – Convocation, ordre du jour et procès-verbal</i>	35
<i>Article 21.2.6 – Délibérations</i>	36
<i>Article 21.2.6.1 – Quorum</i>	36
<i>Article 21.2.6.2 – Modalités de vote</i>	36
<i>Article 21.2.7 – Présence de tiers aux réunions</i>	36
<i>Article 22 – Commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle</i>	36
<i>Article 22.1 – Les missions de la CPNEFP</i>	36
<i>Article 22.2.1 – Composition</i>	37
<i>Article 22.2 Qualité pour siéger</i>	38
<i>Article 22.2.3 – Présidence paritaire</i>	38
<i>Article 22.2.3.1 – Nomination</i>	38
<i>Article 22.2.3.2 – Missions</i>	38
<i>Article 22.2.4 – Secrétariat</i>	38
<i>Article 22.2.5 – Organisation des réunions</i>	38
<i>Article 22.2.5.1 – Périodicité des réunions</i>	38
<i>Article 22.2.5.2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux</i>	39
<i>Article 22.2.6 – Délibérations</i>	39
<i>Article 22.2.6.1 – Quorum</i>	39
<i>Article 22.2.6.2 – Modalités de vote</i>	39
<i>Article 22.2.7 – Présence de tiers aux réunions</i>	40
<i>Article 23 – Commission paritaire de suivi de pilotage du régime de prévoyance</i>	40
<i>Article 23.1 – Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage</i>	40
<i>Article 23.2 – Fonctionnement de la CPSP</i>	40
<i>Article 23.2.1 Composition</i>	40
<i>Article 23.2.2 – Qualité pour siéger</i>	41
<i>Article 23.2.3 – Présidence paritaire</i>	41
<i>Article 23.2.3.1 – Nomination</i>	41
<i>Article 23.2.3.2 Missions</i>	41
<i>Article 23.2.3.4 – Secrétariat</i>	41
<i>Article 23.2.5 – Organisation des réunions</i>	41
<i>Article 23.2.5.1 – Périodicité des réunions</i>	41
<i>Article 23.2.5.2 – Convocation, ordre du jour et procès-verbaux</i>	42
<i>Article 23.2.6 – Délibérations</i>	42
<i>Article 23.2.6.1 – Quorum</i>	42
<i>Article 23.2.6.2 – Modalités de vote</i>	42
<i>Article 23.2.7 – Présence de tiers aux réunions</i>	43

Article 24 – Commission paritaire nationale de suivi et de consultations des classifications	43
Article 24.1 – Missions de la CPNSCC	43
Article 24.2 – Fonctionnement de la CPNSCC	43
Article 24.2.1 – Composition.....	43
Article 24.2.2 – Qualité pour siéger	44
Article 24.2.3 – Présidence paritaire	44
Article 24.2.3.1 Nomination	44
Article 24.2.3.2 – Missions.....	44
Article 24.2.4 – Secrétariat	44
Article 24.2.5 – Organisation des réunions	44
Article 24.2.5.1 – Périodicité des réunions	44
Article 24.2.5.2 – Convocation, ordre du jour et procès-verbaux.....	45
Article 24.2.6 – Délibérations	45
Article 24.2.6.1 – Quorum	45
Article 24.2.6.2 – Modalités de vote.....	45
Article 24.2.7 – Présence de tiers aux réunions	45
Section 2 - Commissions paritaires territoriales	46
Article 25 – Missions des CPT	46
Article 26 – Fonctionnement des CPT	46
Article 26.1 – Composition.....	46
Article 26.2 – Qualité pour siéger et modalités de désignation	47
Article 26.3 – Présidence paritaire	47
Article 26.4 – Secrétariat	47
Article 26.5 – Organisation des réunions	48
Article 26.5.1 – Périodicité des réunions	48
Article 26.5.2 – Convocation et ordre du jour.....	48
Article 26.6 – Délibération	48
Article 26.6.1 – Quorum	48
Article 26.6.2 – Modalités de vote.....	48
Article 26.7 Charte de fonctionnement	48
Article 26.8 – Suivi par le CNPDS	48
Chapitre III – Paritarisme et valorisation de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile	49
Section 1 – Fonds de la branche professionnelle.....	49
Sous-section 1 – Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme.....	49
Sous-section 1 Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme.....	49

<i>Article 27 – Constitution d’un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme</i>	49
<i>Article 28 – Destination, objet et affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme</i>	49
<i>Article 29 – Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme</i>	50
<i>Article 30 – Affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme</i>	50
<i>Article 31 – Répartition du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme</i>	50
<i>Article 31.1 – Frais de gestion de l’association paritaire et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche</i>	51
<i>Article 31.2 – Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme</i>	51
<i>Article 31.3 – Développement de la professionnalisation</i>	51
<i>Article 31.4 – Financement des autres actions dont l’objet est défini à l’article 28</i>	51
<i>Article 31.4.1 – Répartition du solde dédié au financement des autres actions</i>	52
<i>Article 31.4.1.1 – Quote-part destinée aux organisations syndicales de salariés</i>	52
<i>Article 31.4.1.1.1 – Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A</i>	52
<i>Article 31.4.1.1.1.1 – Éligibilité des frais engagés au titre de la part A</i>	52
<i>Article 31.4.1.1.1.2 – Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A</i>	53
<i>Article 31.4.1.1.2 – Égalité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B</i>	53
<i>Article 31.4.1.1.2.1 – Égalité des frais au titre de la part B</i>	53
<i>Article 31.4.1.1.2.2 – Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B</i>	53
<i>Article 31.4.1.2 – Quote-part destiné aux organisations professionnelles d’employeurs</i>	53
<i>Article 31.4.1.2.1 – Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A</i>	53
<i>Article 31.4.1.2.1.1 – Éligibilité des frais engagés au titre de la part A</i>	53
<i>Article 31.4.1.2.1.2 – Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A</i>	53
<i>Article 31.4.1.2.2 – Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B</i>	54
<i>Article 31.4.1.2.2.1 – Éligibilité des frais au titre de la part B</i>	54
<i>Article 31.4.1.2.2.2 – Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B</i>	54
<i>Article 31.5 – Règles de gestion et de traitement du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social</i>	54
<i>Article 31.5.1 – Règles de gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social</i>	54
<i>Article 31.5.2 – Règles de traitement des reliquats</i>	54
<i>Article 31.5.2.2 – Enveloppe des autres actions visées à l’article 31.4</i>	54
<i>Article 31.5.2.2.1 – Quote-part organisations syndicales</i>	54
Sous-section 2 – Fonds d’information et valorisation de l’emploi à domicile (FIVED)	55
<i>Article 32 – Constitution d’un fonds d’information et de valorisation de l’emploi à domicile</i>	55
<i>Article 33 – Objet du FIVED</i>	56

<i>Article 34 – Alimentation du FIVED</i>	56
<i>Article 35 – Affectation du FIVED</i>	56
<i>Article 36 – Répartition du FIVED</i>	56
<i>Article 37 – Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED</i>	57
<i>Article 37.1 – Règles de gestion du FIVED</i>	57
<i>Article 37.2 Règles de traitement des reliquats</i>	57
Section 2 – Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d’information et de valorisation de l’emploi à domicile	57
<i>Article 38 – Création d’une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d’information et valorisation de l’emploi à domicile</i>	57
<i>Article 39 – Composition, Règles de fonctionnement</i>	58
Partie IV – Dispositions relatives au contrat de travail	58
Titre 1 : Formation et exécution du contrat de travail.....	58
Chapitre 1 ^{er} – Embauche et contrat de travail	58
<i>Formation du contrat de travail</i>	59
<i>Forme, objet et nature du contrat de travail</i>	59
<i>Forme du contrat de travail</i>	59
<i>Cas spécifique du contrat de travail oral du salarié déclaré auprès du centre national du CESU</i>	60
<i>Cas du salarié embauché dans le cadre de la garde partagée</i>	61
<i>Cas du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans</i>	61
<i>Objet du contrat de travail</i>	61
<i>Nature du contrat de travail</i>	62
<i>Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminé</i>	62
<i>Formalités liées à l’embauche</i>	62
<i>Immatriculation du particulier employeur</i>	62
<i>Déclaration de l’emploi du salarié</i>	63
<i>Autres formalités</i>	63
<i>Autres formalités liées à l’embauche d’un jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans</i>	63
<i>Autres formalités liées à la conduite d’un véhicule</i>	63
<i>Médecine du travail</i>	64
<i>Période d’essai</i>	64
<i>Contrat de travail à durée indéterminée</i>	64
<i>Mise en place de la période d’essai</i>	65
<i>Durée maximale de la période d’essai</i>	65
<i>Rupture de la période d’essai</i>	65
<i>Contrat à durée déterminée</i>	65

Chapitre II – Durée du travail	65
<i>Durée du travail</i>	65
<i>Durée du travail régulière et irrégulière</i>	66
<i>Durée du travail conventionnelle</i>	66
<i>Dispositions générales</i>	66
<i>Dispositions spécifiques liées à la garde partagée</i>	66
<i>Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans</i>	67
<i>Durée maximale du travail</i>	67
<i>Heures de travail effectuées au-delà de l’horaire contractuel</i>	67
<i>Heures de travail supplémentaires</i>	67
<i>Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit</i>	68
<i>Heures de présence responsable de jour</i>	68
<i>Heures de présence de nuit</i>	68
<i>Heures de garde malade de nuit</i>	69
Chapitre III – Repos hebdomadaire	70
<i>Repos hebdomadaire</i>	70
Chapitre IV – Jours fériés et congés	70
<i>Jours fériés</i>	70
<i>1er mai</i>	70
<i>Jours fériés ordinaires</i>	71
<i>Congés</i>	72
<i>Congés rémunérés</i>	72
<i>Congés payés</i>	72
<i>Ouvertures du droit à congés payés</i>	72
<i>Calcul du droit à congés payés</i>	73
<i>Modalités de prise des congés payés</i>	73
<i>Fractionnement du congé principal</i>	74
<i>Indemnité de congés payés</i>	74
<i>Autres congés</i>	75
<i>Congés liés à la maternité, la paternité et l’adoption</i>	75
<i>Dispositions générales</i>	75
<i>Grossesse et maternité</i>	75
<i>Avant le départ en congé maternité</i>	75
<i>Congé maternité</i>	76
<i>Congé de paternité et d’accueil de l’enfant</i>	76
<i>Adoption</i>	77

<i>Congé parental d'éducation</i>	78
<i>Autres congés</i>	78
<i>Congés pour évènement familiaux</i>	78
<i>Dispositions générales</i>	79
<i>Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de 25 ans</i>	80
<i>Dispositions complémentaires en cas d'indemnisation du congé pour évènement familial par le régime de sécurité sociale</i>	80
<i>Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté</i>	80
<i>Congé pour enfant(s) à charge</i>	80
<i>Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française</i>	81
<i>Congés non rémunérés</i>	81
<i>Congé pour convenance personnelle</i>	81
<i>Congé pour enfant malade</i>	82
<i>Congé de présence parentale</i>	82
<i>Autres congés non rémunérés</i>	82
Chapitre V – Absences.....	83
<i>Absences du salarié</i>	83
<i>Dispositions générales</i>	83
<i>Dispositions spécifiques liées à la garde partagée</i>	84
<i>Absences du particulier employeur</i>	84
Chapitre VI – Classification.....	84
<i>Classifications des emplois</i>	84
Chapitre VII – Rémunération.....	85
<i>Salaire horaire brut minimum</i>	85
<i>Dispositions générales</i>	85
<i>Dispositions spécifiques liées à la garde partagée</i>	86
<i>Mensualisation du salaire</i>	86
<i>Calcul du salaire mensuel brut de base</i>	86
<i>Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail</i>	86
<i>Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière</i>	86
<i>Majoration du salaire mensuel brut de base</i>	87
<i>Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur</i>	87
<i>Rémunération des heures de présence responsable de jour</i>	87
<i>Rémunération des heures de présence de nuit</i>	87
<i>Rémunération des heures de garde malade de nuit</i>	88

<i>Déduction des périodes d'absence</i>	88
<i>Régime des absences du salarié du particulier employeur</i>	88
<i>Régime des absences du particulier employeur</i>	88
<i>Rémunération du salarié au pair</i>	88
<i>Composition de la rémunération du salarié au pair</i>	89
<i>Logement mis à disposition du salarié au pair</i>	89
<i>Définition du logement</i>	89
<i>Critères de décence du logement mis à disposition du salarié</i>	89
<i>Occupation et entretien du logement</i>	90
<i>Repas fourni(s) au salarié au pair</i>	90
<i>Évaluation de la rémunération du salarié au pair</i>	90
<i>Évaluation du logement du salarié au pair</i>	90
<i>Évaluation des repas du salarié au pair</i>	91
<i>Paiement du salaire et déclarations</i>	91
<i>Déclaration du salaire</i>	91
<i>Paiement du salaire</i>	91
Chapitre VIII – Indemnités et prestations	91
<i>Indemnités liées à la conduite d'un véhicule</i>	91
<i>Autres indemnités et prestations</i>	92
<i>Prestation en nature logement</i>	92
<i>Définition du logement</i>	92
<i>Critères de décence du logement mis à disposition du salarié</i>	93
<i>Occupation et entretien du logement</i>	93
<i>Évaluation du logement</i>	93
<i>Prestation en nature repas</i>	94
<i>Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos</i>	94
Chapitre IX – Ancienneté.....	95
<i>Ancienneté</i>	95
Chapitre X – Retraite complémentaire.....	95
<i>Retraite complémentaire</i>	95
Titre 2 : Rupture du contrat de travail	96
Chapitre I – Rupture du contrat de travail à durée déterminée	96
<i>Rupture du contrat de travail à durée déterminée</i>	96
Chapitre II – Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	96
<i>Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée</i>	96

<i>Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur</i>	96
<i>Licenciement du salarié</i>	96
<i>Disposition générales</i>	97
<i>Dispositions complémentaires en cas de garde partagée</i>	98
<i>Mise à la retraite du salarié</i>	98
<i>Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié</i>	99
<i>Démission du salarié</i>	99
<i>Départ volontaire à la retraite du salarié</i>	99
<i>Rupture conventionnelle du contrat de travail</i>	99
<i>Rupture du contrat de travail du fait du décès</i>	100
<i>Décès du particulier employeur</i>	100
<i>Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet la garde de ce dernier</i>	101
<i>Décès du salarié</i>	101
<i>Préavis</i>	102
<i>Dispositions générales</i>	102
<i>Dispositions complémentaires en cas de garde partagée</i>	102
<i>Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou Assistant de vie D »</i>	102
<i>Décès de l'enfant du particulier employeur</i>	103
<i>Autres ruptures du contrat de travail</i>	103
<i>Préavis</i>	103
<i>Préavis en cas de licenciement</i>	103
<i>Durée du préavis</i>	103
<i>Heures d'absence autorisée pendant la période de préavis</i>	104
<i>Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite</i>	104
<i>Préavis en cas de démission</i>	104
<i>Exécution du préavis</i>	105
<i>Inexécution du préavis</i>	105
<i>Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde</i>	105
Chapitre III – Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail	106
<i>Indemnités liées à la rupture du contrat de travail</i>	106
<i>Dispositions générales</i>	106
<i>Indemnité de licenciement</i>	106
<i>Disposition applicables en cas de départ volontaire à la retraite</i>	107
<i>Indemnité compensatrice de préavis</i>	107
<i>Indemnité compensatrice de congés payés</i>	107

<i>Autres sommes versées</i>	107
Chapitre IV – Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail.....	108
<i>Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail</i>	108
Partie V – Droits sociaux attachés aux salariés	109
Chapitre I - Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés.....	109
<i>Principe d’attachement des droits sociaux aux salariés</i>	109
<i>Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés</i>	109
Chapitre II – Déclinaison de droits sociaux attachés aux salariés	109
Sous-chapitre I – Santé au travail et prévention des risques	110
Section 1 – Surveillance médicale des salariés.....	110
<i>Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur</i>	110
<i>Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés</i>	110
Section 2 – Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile	111
<i>Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particulier employeurs et de l’emploi à domicile</i>	111
Sous-chapitre II – Professionnalisation des salariés.....	111
<i>Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche</i>	111
<i>Développement de la professionnalisation</i>	112
<i>Financement de la formation professionnelle</i>	112
<i>Gestion des ressources</i>	112
<i>Adaptation des dispositifs de formation professionnelle continue à ls singularité du secteur et accompagnement des particuliers employeur et des salariés</i>	113
<i>Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</i>	113
Sous-chapitre III – Activités sociales et culturelles.....	114
<i>Mise en place d’actions permettant l’accès des salariés aux activités sociales et culturelles</i>	114
<i>Mise en œuvre des actions permettant l’accès des salariés aux activités sociales et culturelles</i> ...	114
<i>Financement</i>	114
Sous-chapitre IV – Prévoyance	114
<i>Mise en place d’un régime de prévoyance de branche</i>	114
<i>Mise en œuvre opérationnelle du dispositif</i>	115
<i>Financement</i>	115
Sous-chapitre V – Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	115
<i>Mise en place d’une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite</i>	115
<i>Mise en œuvre opérationnelle du dispositif</i>	116
<i>Financement</i>	116
Glossaire	117

Préambule

Historique de la convergence

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité et de l'importance de placer dans une vision prospective le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, ont initié une démarche de convergence des branches par la conclusion, le 21 novembre 2018, d'un accord de méthode. Ce dernier a acté le principe d'un rapprochement de la branche des assistants maternels du particulier employeur et défini les différentes étapes du rapprochement.

Aux termes d'un second accord de méthode signé le 16 décembre 2019, les partenaires sociaux ont défini les enjeux de la négociation et fixé l'organisation des travaux de négociation afin de parvenir, au premier trimestre 2021, à la conclusion d'un dispositif conventionnel accessible organisé autour d'un socle commun et de deux socles spécifiques propres à chacune des deux branches.

La présente convention collective et ses annexes résultent de la fusion des deux conventions collectives du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile que sont :

-  La convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 (IDCC 2111) ;
-  La convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004 (IDCC 2395).

La présente convention collective et ses annexes se substituent aux deux conventions précitées (IDCC 2111 et IDCC 2395), ainsi qu'à leurs annexes et avenants dans les conditions prévues à l'article préliminaire de la présente convention collective.

La nouvelle branche professionnelle, fruit de l'aboutissement des travaux de convergence, se substitue à la branche des salariés du particulier employeur régie par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 (IDCC 2111) et à la branche des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 (IDCC 2395). Cette nouvelle branche est intitulée « branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

Définition du secteur des particuliers employeurs

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile repose sur un modèle économique, social et solidaire en ce qu'il participe au développement singulier de l'emploi à domicile et à la protection sociale adaptée des salariés il est à l'origine de nouvelles solidarités de proximité, et de citoyenneté entre employeurs et salariés.

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, et permettent de créer un lien social et combattre l'isolement. Cela favorise

l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi.

Le secteur couvre une large diversité de métiers parmi lesquels l'emploi d'assistant de vie, massivement créateur d'emploi à très court terme l'assistant de vie permettant de répondre aux grands enjeux du vieillissement de la population en facilitant le bien vieillir à domicile. Assister et accompagner les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de perte d'autonomie, ou de maladie, rend possible le maintien à domicile.

L'emploi entre particuliers offre également la possibilité aux personnes en situation de handicap et plus particulièrement à celle dont l'autonomie est la plus fortement altérée de vivre à leur domicile, et d'accéder à une vie de manière autonome.

L'employé familial en assurant l'entretien du cadre de vie, la garde d'enfants, y compris l'accueil personnalisé des enfants en situations de handicap, permettent de répondre aux besoins des ménages. Ces emplois contribuent à soutenir l'activité professionnelle et à concilier la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'à dynamiser et rendre attractifs les territoires.

Le métier d'assistant maternel est le premier mode de garde individuel plébiscité par les parents, y compris pour l'accueil personnalisé d'enfants en situation de handicap. Il est régi par les dispositions du code de l'action sociale et des familles qui renvoie à certaines dispositions du code du travail.

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile doit permettre notamment, à travers une politique de professionnalisation ambitieuse et la reconnaissance des métiers, de répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile.

Ces métiers doivent s'adapter aux mutations technologiques et environnementales et tenir compte de l'évolution des besoins des employeurs requérant le développement et l'acquisition de nouvelles compétences et l'amélioration des pratiques professionnelles des salariés.

Mode d'exercice de l'emploi à domicile

Deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers coexistent :

- D'une part, l'emploi direct désigne une relation sans intermédiaire, entre un particulier et le salarié qu'il emploie, dont il est juridiquement l'employeur.
- D'autre part, le mode mandataire est défini aux termes de l'article L.7232-6 1 du code du travail comme par lequel une structure mandataire assure « Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liée à l'emploi de ces travailleurs ».

Le particulier et la structure mandataire sont liés par un contrat fixant le cadre et les conditions d'intervention de cette dernière, exclusive de toute implication dans la relation entre le particulier employeur et le salarié. Il est précisé que, dans le cadre de ce mode

d'emploi intermédié, le particulier conserve juridiquement la qualité d'employeur et l'intégralité de ses prérogatives.

Un label de qualité, le Qualimandat, a été créé à l'initiative de la FEPEM et développé afin d'assurer la sécurisation de la relation de travail en contribuant à la professionnalisation des structures mandataires et garantir que le mandataire apporte une réponse adaptées aux particuliers employeurs par une analyse fine des besoins.

Un secteur singulier doté d'un corpus spécifique

L'emploi à domicile entre particuliers est singulier de toute autre forme d'emploi.

La singularité de la relation de travail a été pleinement reconnue à l'article L.7221-1 du code du travail qui consacre le statut singulier du particulier employeur.

Le particulier employeur employant 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.

Cette singularité se caractérise par :

- Credi: Sa population salariée marquée par le multi-emploi, le multi-salariat, et le multi-métiers ;
- Credi: Le volume d'employeurs plus important que le volume de salariés ;
- Credi: Une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques, marquée par un fort intuitu personae : la première recrutant la seconde sans but lucratif ni marchand afin de satisfaire des besoins relevant exclusivement de sa vie personnelle ;
- Credi: Le lieu d'exercice de l'emploi : il s'agit soit du domicile du particulier employeur au sens du code pénal, ou à proximité de celui-ci ou tout autre lieu où il réside ou non et dont il possède la propriété ou la jouissance, soit du domicile du salarié notamment pour l'assistant maternel qui exerce, à son domicile ou dans une Maison d'Assistants Maternels, une activité réglementée par un statut particulier.

Les relations entre particuliers employeurs et salariés sont régies par des dispositions du code du travail, du code de l'action sociale et des familles et du code général des impôts sans préjudice d'autres textes légaux et réglementaires applicables.

Le législateur a également, eu égard à la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, consacré un corpus de règles homogènes adaptées au secteur.

Des dispositions spécifiques ont ainsi été créés dans le code du travail et le code de l'action sociale et des familles ou encore dans le code général des impôts s'agissant des mesures fiscales applicables au secteur.

Par ailleurs, des moyens déclaratifs simplifiés – mis en œuvre par la Caisse nationale des URSSAF : CESU, PAJEMPLOI, URSSAF – permettent aux particuliers employeurs d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes à ces emplois.

Dans le cadre d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a ainsi créé des dispositifs légaux et doté le secteur d'un cadre social structurant et sécurisant la relation de travail.

Par la présente convention collective, les partenaires sociaux entendent renforcer la démarche entreprise dans le cadre de la conclusion de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés, dénommée APNI, de construire un socle de droits collectifs en vue :

- D'assurer l'effectivité par la mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- De mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

L'APNI a pour objet d'assurer l'interface dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de garantir un mécanisme de solidarité entre les employeurs et d'assurer l'effectivité des droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective consacre ainsi un corpus spécifique de règles homogènes construit par les partenaires sociaux notamment pour répondre au statut singulier du particulier employeur.

Elle a été conçue comme un texte évolutif et susceptible d'adaptations nécessaires tant dans son champ d'application professionnel que dans ses autres dispositions.

Architecture de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Eu égard aux spécificités propres aux métiers exercés par les salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective, l'architecture du texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- D'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective ;
- De deux socles spécifiques :
 - ✓ Le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur,
 - ✓ Le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

Il est précisé que les dispositions du socle commun sont complétées par les dispositions prévues dans chacun des socles spécifiques. Elles doivent par conséquent être consultées dans le même temps que les dispositions de chacun des socles spécifiques.

Afin de simplifier la lecture des trois socles susvisés, chacun d'entre eux est structuré de façon similaire avec des chapitres ayant le même intitulé.

Enfin, la présente convention collective est également composée :

- D'annexes ayant valeur conventionnelle ;
- De fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle :
 - ✓ Des modèles pouvant servir de trame sur laquelle les parties à la relation de travail pourront s'appuyer ;
 - ✓ Des notes explicatives destinées sur une thématique donnée à expliciter les dispositions de la présente convention collective ;
 - ✓ Un glossaire.

SOCLE COMMUN - PARTIE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article préliminaire

Les partenaires sociaux des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont souhaité rassembler les champs conventionnels du particulier employeur.

Dans ce cadre, la présente convention collective se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes :

- Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (IDCC 2111) ;
- Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 (IDCC2395)

Ainsi qu'à leurs annexes et avenants.

À titre transitoire, certaines dispositions de ces textes visés explicitement dans la présente convention collective peuvent perdurer pour la durée de la transition indiquée.

Les accords listés ci-dessous restent applicables dans le cadre du nouveau champ d'application conventionnel et sont annexés à la présente convention collective :

- L'accord-cadre du 24 novembre 2016 portant sur 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 ;
- L'accord du 18 décembre 2018 portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés ;
- L'accord du 5 mars 2019 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences ;

- L'accord du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'un politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- L'avenant S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur.

Il est précisé que les droits et obligations en matière de droits sociaux attachés aux salariés, résultant de l'application des deux conventions collectives susvisées et de leurs annexes et avenants, qui survivent le cas échéant à l'issue de la convergence, sont transférés dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Chapitre 1 - Champ d'application conventionnel

Article 1er Champ d'application professionnel

La présente convention collective régit les relations entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

Les relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés constituent une activité économique et sociale singulière, consacrée par l'application de la présente convention collective et dont le champ d'application y est spécifiquement dédié.

Sont ainsi couvertes par la présente convention collective, les activités caractérisées par les conditions cumulatives suivantes :

- Une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques ne revêtant pas, dans le cadre de cette relation de travail, la qualité d'entreprise commerciale ou civile, d'entrepreneur, de commerçant, d'artisan ou de profession libérale, à savoir :
 - ✓ Un particulier employeur d'une part ;
 - ✓ Et un salarié d'autre part ;
- Une prestation de travail dont l'objet consiste à satisfaire des besoins relevant exclusivement de la vie personnelle du particulier employeur ;
- Une finalité de la relation de travail dépourvue pour le particulier employeur, de but lucratif subséquent à la prestation de travail dont l'objet est décrit plus haut ;
- Un ou plusieurs lieux spécifiques d'exercice du travail qui peuvent être :
 - ✓ Le domicile privé du particulier, au sens du code pénal, ou à proximité de celui-ci, ou tout autre lieu où il réside.

À titre ponctuel, tout ou partie de la prestation de travail peut être réalisée à distance par le salarié au moyen des technologies de l'information et de la communication (TIC) ;

- ✓ Le bien à usage d'habitation non soumis à bail, occupé ou non par le particulier employeur dont il en possède la propriété ou la jouissance à quelque titre que ce soit ;
- ✓ Le domicile privé du salarié ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément.

La spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la présente convention collective. Dès lors, les

dispositions de l'article L.2261-1-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de 50 salariés, ne lui sont pas applicables.

Article 2 – Champ d'application géographique

Le champ d'application géographique de la présente convention collective vise le territoire métropolitain ainsi que les départements et régions d'outre-mer (DROM) suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique et La Réunion.

Pour les assistants maternels du particulier employeur, la présente convention collective est également applicable à Mayotte.

Pour les salariés du particulier employeur, la présente convention collective n'est pas applicable à Mayotte.

Chapitre II – Modalités d'application

Article 3 – Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 – Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Le suivi de la présente convention collective est assuré par la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder, tous les trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à un état des lieux de son application et décider de l'opportunité d'engager une révision.

Article 5 – Révision

La révision peut porter sur l'intégralité du texte de la présente convention collective ou sur certaines de ses dispositions.

Toute demande de révision peut être effectuée par toute organisation syndicale de salariés et/ou d'employeurs disposant de cette compétence conformément aux dispositions légales. Celle-ci est portée devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 19 du présent socle commun, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande est accompagnée de propositions écrites.

La CPPNI se réunit dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 6 – Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective et de ses annexes peut être totale ou partielle.

La qualité pour dénoncer et la procédure afférente sont celles définies par les dispositions du code du travail en vigueur au jour de l'acte de dénonciation.

Article 7 - Extension

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'en demander l'extension.

Article 8 - Entrée en vigueur

La présente convention collective entre en vigueur à compter du premier jour du premier mois de l'année civile suivant celle au cours de laquelle intervient la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Partie II - Egalité professionnelle, non-discrimination, libertés individuelles et emploi des travailleurs handicapés

Chapitre 1^{er} – Egalité de traitement entre les salariés et non-discrimination

Article 9 – Egalité de traitement

L'égalité de traitement entre les salariés est un principe essentiel du droit du travail et s'applique dans le cadre des relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés respectifs. Ainsi, les salariés bénéficient des mêmes droits.

Article 10 – Principe de non-discrimination

Les particuliers employeurs veilleront à l'application du principe de non-discrimination directe ou indirecte qui désigne l'interdiction de traiter moins favorablement une personne en raison de critères, réels ou supposés.

Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une période de formation.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une mesure entraînant la rupture de son contrat de travail ou de toute mesure discriminatoire directe ou indirecte fondée notamment sur son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle ou son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son patronyme, son lieu de résidence, son état de santé ou son handicap, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article 11 – Différence de traitement autorisées

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à des critères objectifs :

- Une exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
- Dont l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.

Chapitre II Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 12 – Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à la stricte égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle.

Article 12.1 – Égalité en matière d'embauche

Il est rappelé que les critères retenus pour le recrutement ne peuvent prendre en considération l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe et doivent être strictement fondés sur les compétences professionnelles et la qualification des candidats à l'embauche.

Article 12.2 – Égalité de rémunération

Les partenaires sociaux soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tel que défini par les dispositions légales.

Article 12.3 – Égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle étant un levier essentiel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et dans leurs parcours professionnels, les salariés doivent bénéficier d'un égal accès à tous ses dispositifs.

Article 13 – Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pourront notamment s'appuyer sur l'observatoire des emplois de la famille afin d'apprécier la mixité des emplois du secteur et les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle continue.

Le cas échéant, elles devront dans le cadre des négociations collectives menées au niveau de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, préconiser des mesures permettant de remédier aux inégalités constatées.

Chapitre III - Libertés individuelles

Article 14 – Liberté syndicale et liberté d’opinion

Les partenaires sociaux rappellent que la liberté d’opinion et la liberté syndicale sont reconnues pour l’ensemble des salariés.

Tout particulier employeur s’engage à respecter les opinions de son ou ses salariés et à ne pas prendre en considération l’appartenance à un syndicat ou l’exercice d’une activité syndicale pour arrêter toute décision relative à l’embauche, à l’exécution du contrat de travail ou à la rupture du contrat de travail notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la formation professionnelle, l’évolution professionnelle ou encore en matière de mesures de discipline.

Chapitre IV – Emploi des personnes en situation de handicap

Article 15 – Le droit à l’emploi des personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à l’emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile et s’engagent à rechercher des mesures et conditions leur permettant d’accéder ou de conserver un emploi, de l’exercer ou de former.

Partie III – Dialogue social et relations collectives du travail au niveau de la branche

Chapitre Ier - Principes généraux et régime du droit syndical du collègue salarié

Article 16 – Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche et modalités de désignation

Article 16.1 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaire de la branche

Chaque organisation syndicale et professionnelle représentative dans le champ d’application de la présente convention collective désigne, à l’issue de chaque nouvelle mesure de représentativité, les représentants composant sa délégation en vue de siéger au sein des commissions paritaires de la branche. Sous cette réserve, la composition de chacune des commissions paritaires est régie par les dispositions qui leur sont propres et décrites par la présente partie III.

En vue de renforcer la qualité du dialogue social, dès lors qu’une délégation au sein d’une commission est composée de plus d’un représentant, chaque organisation syndicale s’efforce de désigner au moins un salarié relevant du champ d’application de la présente convention collective, en vue de siéger au sein de sa délégation. Il est précisé qu’il s’agit d’une obligation de moyen et non de résultat.

Article 16-2 - Modalités de désignation des représentants

Chaque organisation syndicale et professionnelle représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective adresse par courriel, sans condition de délais, au secrétariat de la branche la liste des représentants composant sa délégation. Les organisations sont libres de renouveler leurs représentants à tout moment.

Article 17 - Régime applicable aux représentants désignés pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche

Deux régimes coexistent :

- l'un est applicable aux représentants du collègue « salarié » ayant la qualité de salarié de la branche ;
- l'autre est applicable aux représentants du collègue « salarié » n'ayant pas la qualité de salarié de la branche.

Article 17.1 – Régime applicable aux représentants ayant la qualité de salarié de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche

Article 17.1.1 – Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche

Les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective bénéficient d'une autorisation d'absence, dans la limite de dix-huit (18) heures par trimestre civil, en vue de siéger au sein des commissions paritaires dûment convoquées, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- le salarié justifie d'un mandat de l'une des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel le désignant en vue de siéger au sein d'une commission paritaire ;
- le salarié notifie son absence par écrit, quelle qu'en soit la forme, à son (ou ses) employeur(s) au moins dix (10) jours calendaires avant la date de la commission paritaire, sauf cas de force majeure au sens du code civil ;
- le salarié notifie à son (ou ses) employeur(s) une convocation écrite ou tout autre justificatif probant émanant du secrétariat de la branche.

Les absences entrant dans le cadre du présent article ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés payés du salarié.

Sous réserve des conditions énumérées au présent article, chaque salarié bénéficiant d'une autorisation d'absence bénéficie d'un maintien de salaire.

Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en réunion comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celle-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en réunion qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés.

Le maintien de salaire est pris en charge sur les fonds du paritarisme et remboursé aux particuliers employeurs concernés, conformément aux dispositions prévues à l'article 31.4.1.1.1 du présent socle commun.

Article 17.1.2 – Régime de l'indemnisation des salariés pour leur participation aux commissions paritaires de branche

Les frais de déplacements, de repas et d'hôtel engagés par les représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche désignés par les organisations syndicales en vue d'assister aux commissions paritaires de branche conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31.4.1.1.1 du présent socle commun.

Article 18 – Régime applicable aux salariés de la branche participant à la vie statutaire de leur syndicat ou une formation syndicale

Article 18.1 – Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou une formation syndicale

Les salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective bénéficient d'une autorisation d'absence, dans la limite de cinq (5) jours par année civile, en vue de participer à un congrès, une assemblée statutaire de leur syndicat ou encore à une formation syndicale sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

-  le salarié notifie son absence par écrit, quelle qu'en soit la forme, à son (ou ses) employeur (s) au moins trente (30) jours calendaires avant la date de l'évènement ;
-  le salarié notifie à son (ou ses) employeur (s) une convocation écrite ou tout autre justificatif probant émanant de son organisation syndicale.

Les absences entrant dans le cadre du présent article ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés payés du salarié.

Sous réserve des conditions énumérées au présent article, chaque salarié bénéficiant d'une autorisation d'absence bénéficie d'un maintien de salaire. Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en formation syndicale, congrès ou assemblée générale comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en formation syndicale, congrès ou assemblée générale qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés.

Le maintien de salaire est pris en charge sur les fonds du paritarisme et remboursé aux particuliers employeurs concernés, conformément aux dispositions prévues à l'article 31.4.1.1.1 du présent socle commun.

Article 18.2 – Régime de l'indemnisation des salariés de la branche pour leur participation à une formation syndicale

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence dans le respect des règles de l'article 18.1 du présent socle commun en vue d'assister à une formation syndicale sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31.4.1.1.1 du présent socle commun.

Chapitre II – Commissions paritaires

Section 1 – Commissions paritaires nationales

Article 19 – Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile.

Article 19.1 – Mission de la CPPNI

Article 19.1.1 - Mission 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 peut notamment s’appuyer sur le rapport sectoriel ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires.

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

Article 19.1.2 – Mission de négociation

La CPPNI est l’instance de négociation et de conclusion des accords collectifs de la branche ainsi que de leurs avenants et annexes.

La CPPNI définit le calendrier de ses réunions de négociation.

Article 19.1.3 – 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.

Article 19.2 – Fonctionnement de la CPPNI

Article 19.2.1 – Composition

La CPPNI est composée d’un collège « salarié » et d’un collège « employeur ».

La CPPNI se compose d’un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d’application de la présente convention collective.

La CPPNI dans ses missions d’intérêt général et de négociation est composée :

- Pour le collège « salarié » :
 - ✓ de trois (3) représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d’application conventionnel de la présente convention collective.
- Pour le collège « employeur » :
 - ✓ d’un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d’employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d’application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est composée :

-  Pour le collège « salarié » :
 - ✓ d'un (1) représentant désigné, par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective, parmi ses représentants à la CPPNI ;
-  Pour le collège « employeur » :
 - ✓ d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective égal au total des représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèses où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Article 19.2.2 – Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPPNI conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 19.2.3 – Présidence paritaire

Article 19.2.3.1 – Nomination

Les représentants à la CPPNI nomment un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le président et le vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPPNI.

La présidence de la CPPNI est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 19.2.3.2 – Missions

La présidence assure la convocation aux réunions de représentants de la CPPNI, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPPNI.

Article 19.2.4 – Secrétariat

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

L'adresse email du secrétariat de la CPPNI est la suivant : secretariatbranche@fepem.fr

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPPNI. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPPNI.

Article 19.2.5 – Organisation des réunions

Article 19.2.5.2 – Organisation des réunions de la CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation

Article 19.2.5.1.1 Périodicité des réunions

En application des dispositions légales, la CPPNI se réunit au moins trois (3) fois par an en vue des négociations de branche prévues par le code du travail.

La CPPNI fixe en début d'année, l'agenda social et les thèmes de négociations abordés.

Tout membre de la CPPNI peut formuler une demande relative à l'ajout d'un thème de négociation non prévu à l'agenda social de la CPPNI. Cette demande est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle est alors portée à l'ordre du jour d'une prochaine commission dans la limite de trois (3) mois à compter de cette demande.

Article 19.2.5.1.2 Périodicité des négociations

Dans le respect des dispositions légales prévue à cet effet et par accord de branche, les membres de la CPPNI se réservent le droit de déterminer des périodicités spécifiques de négociation.

Article 19.2.5.2 – Organisation des réunions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en vue de rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche, dès lors qu'elle est saisie à la demande :

-  D'une juridiction ;
-  Ou d'un membre de la CPPNI.

La demande de saisine de la CPPNI dans sa mission d'interprétation est formulée par écrit et adressée par courrier au secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception. Elle doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation. Cette demande est portée à l'ordre du jour de la CPPNI suivante.

Article 19.2.5.3 – Convocation, ordre du jour, et procès-verbal

Dans le cadre des réunions de la CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation, les représentants sont convoqués à l'initiative de la présidence paritaire ou sur demande écrite adressée au secrétariat conformément à l'article 19.2.5.1.1 du présent socle commun, quel qu'en soit le support, d'un membre d'un collègue.

Dans le cadre des réunions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation, les représentants sont convoqués sur demande écrite adressée au secrétariat de la CPPNI dans les conditions prévues à l'article 19.2.5.2 de la présente convention collective.

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire en concertation avec chaque collègue.

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPPNI au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

[Article 19.2.6 – Régime des travaux de la CPPNI](#)

[Article 19.2.6.1 – Conclusion des accords collectifs](#)

Les règles relatives à la conclusion des accords collectifs sont définies par les dispositions légales.

[Article 19.2.6.2 – Avis de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation](#)

L'avis de la CPPNI est rendu par collègue.

La position de chaque collègue résulte de la majorité en son sein appréciée selon le poids de la représentativité de chaque organisation au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

L'avis peut être soit unanime, soit divergent entre les deux collègues.

L'avis est unanime dès lors que les deux (2) collègues ont pu s'entendre sur une position commune. S'il est unanime, l'avis de la CPPNI est opposable et annexé à la présente convention collective. Il pourra également prendre la forme d'un avenant ou d'un accord à la convention collective conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas d'avis divergent, celui-ci retrace la position de chacun des deux (2) collègues et est annexé à la présente convention collective.

[Article 19.2.6.3 – Autres décisions de la CPPNI](#)

Sous réserve des dispositions relative à la conclusion des accords collectifs et aux avis d'interprétation rendus par la CPPNI, les décisions sont prises par le collègue. Elle sont adoptées dès lors qu'elles ont recueilli au sein de chaque collègue au moins la moitié des voix des représentants présents.

[Article 19.2.7 – Commissions ad hoc](#)

La CPPNI peut à sa discrétion créer toute commission *ad hoc* en lien avec son objet.

[Article 19.2.8 – Présence de tiers aux réunions](#)

La CPPNI se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non-membre de la CPPNI, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 20 – Conseil national paritaire du dialogue social

Compte tenu de la singularité du secteur, les partenaires sociaux ont créé une instance novatrice dédiée à l'innovation sociale dans la branche. Cette instance est intitulée Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS).

Article 20.1 – Missions du CNPDS

Le CNPDS impulse la politique paritaire nationale et territoriale du secteur en en définissant les grandes orientations, avec pour objectif de garantir un modèle social équilibré par le biais d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant.

Sa mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social, d'en définir les orientations pluriannuelles, ainsi que de structurer et coordonner son développement territorial.

Au plan national, le CNPDS veille notamment :

- À la défense de la singularité de la branche ;
- Aux évolutions législatives et/ou réglementaires pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein du champ professionnel de la branche ;
- Aux enjeux sociétaux pouvant impacter les relations de travail au sein du champ professionnel de la branche tels que, le vieillissement de la population, la prise en charge de la petite enfance, la dépendance, le handicap, etc. ;
- Au développement et à la promotion de l'emploi entre particuliers dans la branche ;
- Au développement et à la promotion à la promotion à l'échelle européenne et internationale du modèle de l'emploi dans la branche.

Il propose un programme d'orientation pluriannuel dans le respect de la négociation collective de branche portant notamment sur les thèmes suivants :

- La santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- Le développement des usages numériques, facteur de structuration de la branche ;
- Le déploiement de la professionnalisation ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- L'accès des salariés de la branche aux activités sociales et culturelles ;
- La lutte contre le travail dissimulé ;
- Les engagements européens et internationaux.

Il peut émettre des avis et mener des études de nature à éclairer les négociations collectives au sein de la branche.

Au niveau des territoires, le CNPDS coordonne le développement du dialogue social territorial afin de répondre aux orientations portées par la branche en facilitant leur déclinaison et leur adaptations protégées par la branche en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale. Pour ce faire, il favorise toutes les actions concourant à la création et au fonctionnement des commissions paritaires territoriales (CPT) de la branche, visées à l'article 25 du présent socle commun.

Le CNPDS procède à un bilan annuel du dialogue social territorial.

Article 20.2 – Fonctionnement du CNPDS

Article 20.2.1 – Composition

Le CNPDS est composé d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

Le CNPDS se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Il est composé :

- Pour le collège « salarié » :
 - ✓ D'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective ;
- Pour le collège « employeur » :
 - ✓ D'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 20.2.2 – Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger eu sein du CNPDS conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 20.2.3 – Présidence paritaire

Article 20.2.3.1 – Nomination

Les représentants du CNPDS nomment un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le président et le vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants au CNPDS.

La présidence du CNPDS est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 20.2.3.2 – Missions

La présidence est notamment chargée des missions suivantes :

- Représenter le CNPDS vis-à-vis des tiers ;
- Assurer la coordination et la réparation des travaux avec l'appui du secrétariat du CNPDS ;
- Fixer le calendrier des réunions ;
- Arrêter l'ordre du jour des réunions selon les modalités déterminées aux termes de l'article 20.2.5.2 du présent socle commun ;
- Décider de la convocation aux réunions de ses représentants.

Article 20.2.4 – Secrétariat

Le secrétariat du CNPDS est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des représentants du CNPDS.

Article 20.2.5 – Organisation des réunions

Article 20.2.5.1 – Périodicité des réunions

Le CNPDS se réunit au moins trois (3) fois par an.

Article 20.2.5.2 – Convocation, ordre du jours et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- À l'initiative de la présidence paritaire ;
- Ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - ✓ Soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - ✓ Soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30%) ;
 - ✓ Soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50%).

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire en concertation avec chaque collègue.

En cas de désaccord entre la majorité des représentants d'un collègue (employeur ou salarié) et la présidence paritaire sur l'inscription de points de l'ordre du jour, il est procédé à un vote sur ces points en début de séance. Si la majorité simple des représentants présents, collègue « employeur » et « salarié » confondus, souhaite qu'ils soient examinés, ceux-ci inscrits d'office à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants du CNPDS au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 20.2.6 – Délibérations

Article 20.2.6.1 – Quorum

Le CNPDS ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 20.2.6.2 – Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions du CNPDS prise dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collègues « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être repoté à la réunion suivante du CNPDS à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 20.2.7 – Commission ad hoc

Le CNPDS peut à sa discrétion créer toute commission *ad hoc* en lien avec son objet.

Article 20.2.8 – Présence de tiers aux réunions

Le CNPDS se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non-membre du CNPDS, susceptible de concourir au bon exercice à domicile.

Article 21 – Commission paritaire santé au travail

Il est institué une commission paritaire santé au travail (CPST) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 21.1 – Missions de la CPST

La CPST a pour mission principale de définir, en lien avec le CNPDS, la politique et la stratégie globale de prévention des risques professionnels et de santé au travail de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre est en ces matières :

- Elle est l'organe de préparation des accords collectifs préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun ;
- Elle veille au respect et à la mise en œuvre des accords collectifs conclus et peut prendre toute décision nécessaire à leur bonne application ;
- Elle détermine et met en place les moyens d'information des salariés et des particuliers employeurs sur tous les aspects liés à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail.

Article 21.2 – Fonctionnement de la CPST

Article 21.2.1 – Composition

La CPST est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPST se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :
 - ✓ D'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective ;
- Pour le collège « employeur » :
 - ✓ D'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 21.2.2 – Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPST conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 21.2.3 – Présidence paritaire

Article 21.2.3.1 – Nomination

Les représentants à la CPST nomment un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le président et le vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPST.

La présidence de la CPST est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 21.2.3.2 – Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPST, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la branche.

Article 21.2.4 – Secrétariat

Le secrétariat de la CPST est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPST. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPST.

Article 21.2.5 – Organisation des réunions

Article 21.2.5.1 – Périodicité des réunions

La CPST se réunit au minimum trois (3) fois par an.

Article 21.2.5.2 – Convocation, ordre du jour et procès-verbal

Les représentants sont convoqués :

- À l'initiative de la présidence paritaire ;
- Ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - ✓ Soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - ✓ Soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent est supérieur ou égal à trente pour cent (30%) ;
 - ✓ Soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50%).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPST au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 21.2.6 – Délibérations

Article 21.2.6.1 – Quorum

La CPST ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 21.2.6.2 – Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPST prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPST à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 21.2.7 – Présence de tiers aux réunions

La CPST se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non-membre de la CPST, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 22 – Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22.1 – Les missions de la CPNEFP

La CPNEFP a notamment pour mission de :

- Définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre en œuvre ;
- Contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;
- Prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- Mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- Préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun ;

- Etablir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux de la branche, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée de :

- Déterminer et conduire la politique de certification des compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- Prendre toute décision utile au déploiement de processus pédagogiques innovants afin de favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- Mettre en œuvre les orientations définies en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22.2.1 – Composition

La CPNEFP est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPNEFP se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :
 - ✓ D'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective ;
- Pour le collège « employeur » :
 - ✓ D'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective ;

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 22.2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPNEFP, conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le présent champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 22.2.3 – Présidence paritaire

Article 22.2.3.1 – Nomination

Les représentants à la CPNEFP nomment un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le président et le vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPNEFP.

La présidence de la CPNEFP est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 22.2.3.2 – Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPNEFP, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire, sur le secrétariat de la branche.

Elle a également pour mission de :

- Représenter la CPNEFP vis-à-vis des tiers ;
- 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 ;
- Assurer le rôle de correspondant de leur collège respectif.

Article 22.2.4 – Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPNEFP. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPNEFP.

Article 22.2.5 – Organisation des réunions

Article 22.2.5.1 – Périodicité des réunions

La CPNEFP se réunit au minimum deux (2) fois par an.

Article 22.2.5.2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- À l'initiative de la présidence paritaire :
- Ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - ✓ Soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - ✓ Soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30%) ;
 - ✓ Soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50%).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPNEFP au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Article 22.2.6 – Délibérations

Article 22.2.6.1 – Quorum

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 22.2.6.2 – Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPNEFP prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être repoté à la réunion suivante de la CPNEFP à la demande de l'un ou de l'autre collège.

Article 22.2.7 – Présence de tiers aux réunions

La CPNEFP se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPNEFP, susceptible de concourir au bon exercice de ces missions.

En fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour, l'APNI pourra être invitée à participer à la réunion de la CPNEFP.

Article 23 – Commission paritaire de suivi de pilotage du régime de prévoyance

Il est institué une commission paritaire de suivi et de pilotage du régime de prévoyance (CPSP) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 23.1 – Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage

La CPSP a deux missions principales :

- Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance de branche, la CPSP :
 - ✓ Suit les résultats techniques et les données statistiques du régime ;
 - ✓ Est tenue informée des questions administratives et techniques ;
- Dans le cadre du pilotage, la CPSP :
 - ✓ Opère un réexamen approfondi des conditions du régime, pour la première fois, dans les 3 (trois) années qui suivent la date d'effet du présent accord et, ensuite, au minimum tous les cinq (5) ans ;
 - ✓ Et propose à la CPPNI toute amélioration ou modification du régime.

Elle peut proposer une évolution de l'accord prévoyance à la CPPNI, visée à l'article 19 du présent socle commun, qui statue alors selon les règles qui lui sont propres.

Article 23.2 – Fonctionnement de la CPSP

Article 23.2.1 Composition

La CPSP est composée d'un collège « Salarié » et d'un collège « Employeur ».

La CPSP se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :
 - ✓ D'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective ;
- Pour le collège « employeur » :
 - ✓ D'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du

calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 23.2.2 – Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPSP. Cette désignation est effectuée conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 23.2.3 – Présidence paritaire

Article 23.2.3.1 – Nomination

Les représentants à la CPSP nomment un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le président et le vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPSP.

La présidence de la CPSP est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

La première présidence est assurée par le collège « employeurs ».

Article 23.2.3.2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPSP, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPSP.

Article 23.2.3.4 – Secrétariat

Le secrétariat de la CPSP est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPSP. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPSP.

Article 23.2.5 – Organisation des réunions

Article 23.2.5.1 – Périodicité des réunions

La CPSP se réunit au minimum deux (2) fois par an.

Article 23.2.5.2 – Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- À l'initiative de la présidence paritaire ;
- Ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - ✓ Soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - ✓ Soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30%) ;
 - ✓ Soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50%).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPSP au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que la projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 23.2.6 – Délibérations

Article 23.2.6.1 – Quorum

La CPSP ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 23.2.6.2 – Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPSP prise dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPSP à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 23.2.7 – Présence de tiers aux réunions

La CPSP se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPSP, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 24 – Commission paritaire nationale de suivi et de consultations des classifications

Une commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », est instituée.

Article 24.1 – Missions de la CPNSCC

La CPNSCC a pour mission principale de :

- Veiller à la bonne mise en œuvre de la grille de classification prévue à l'annexe 7 de la présente convention collective ;
- D'identifier et de coter, au moyen de la méthode de cotation fixée à l'annexe n°7, de nouveaux emplois repères et de les proposer à la CPPNI visée à l'article 19 du socle commun de la présente convention collective.

La CPNSCC peut dans le cadre de ses travaux s'appuyer sur les travaux de la CPNEFP.

Article 24.2 – Fonctionnement de la CPNSCC

Article 24.2.1 – Composition

La CPNSCC se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collègue « salarié » :
 - ✓ D'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective ;
- Pour le collègue « employeur » :
 - ✓ D'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 24.2.2 – Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPNSCC. Cette désignation est effectuée conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la présente convention collective.

Article 24.2.3 – Présidence paritaire

Article 24.2.3.1 Nomination

Les représentants à la CPNSCC nomment un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le président et le vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPNSCC.

La présidence de la CPNSCC est assurée alternativement par le collège « employeur » et pas le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

La première présidence est assurée par le collège « employeur ».

Article 24.2.3.2 – Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPNSCC, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPNSCC.

Article 24.2.4 – Secrétariat

Le secrétariat de la CPNSCC est assuré par l'organisation professionnelle d'employeur la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPNSCC. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPNSCC.

Article 24.2.5 – Organisation des réunions

Article 24.2.5.1 – Périodicité des réunions

La CPNSCC se réunit au minimum une (1) fois par an.

Article 24.2.5.2 – Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- À l'initiative de la présidence paritaire ;
- Ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - ✓ Soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - ✓ Soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30%) ;
 - ✓ Soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50%).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPNSCC au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 24.2.6 – Délibérations

Article 24.2.6.1 – Quorum

La CPNSCC ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 24.2.6.2 – Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPSP prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être repoté à la réunion suivante de la CPNSCC à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 24.2.7 – Présence de tiers aux réunions

La CPNSCC se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non-membre de la CPNSCC, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Section 2 - Commissions paritaires territoriales

Afin de favoriser et développer le dialogue social territorial dans la branche, une commission paritaire territoriale (CPT) est installée au sein de chacune des régions telles que fixées aux termes des dispositions légales.

Article 25 – Missions des CPT

Dans le cadre des orientations et du plan d'action national définis par le CNPDS, la CPT permet de répondre aux orientations de la branche en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

Les CPT ont pour missions :

- D'informer les salariés et les particuliers employeurs des dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux particuliers employeurs et aux salariés de la branche et 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 ;
- 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 ;
- De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles ;
- De mettre en œuvre les objectifs prioritaires en matière de lutte contre le travail dissimulé tenant compte, notamment, des circonstances et des intérêts locaux ;
- 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 26 – Fonctionnement des CPT

Article 26.1 – Composition

La CPT est composée d'un collègue « salarié » et d'un collègue « employeur ».

La CPT se compose de :

- Pour le collègue « salarié » :
 - ✓ D'un (1) représentant et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective ;
- Pour le collègue « employeur » :
 - ✓ D'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les

organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

La composition de chacune des CPT est arrêtée par le CNPDS pour la durée de la mandature fixée à quatre (4) ans afin de tenir compte de la mesure de la représentativité nationale.

Article 26.2 – Qualité pour siéger et modalités de désignation

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein des CPT conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le présent champ conventionnel.

Les désignations nominatives des membres sont adressées au secrétariat du CNPDS selon les modalités prévues à l'article 16.2 du présent socle commun.

Il est rappelé que les représentants désignés doivent :

-  Être issus prioritairement de la branche ;
-  Résider ou être employés par un particulier employeur résidant dans le ressort de la CPT.

Article 26.3 – Présidence paritaire

Les représentants au sein de la CPT nomment un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le président et le vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants de la CPT.

La présidence de la CPT est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les 2 ans.

Article 26.4 – Secrétariat

Le secrétariat des CPT est assuré par l'organisation professionnelle la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPT.

Article 26.5 – Organisation des réunions

Article 26.5.1 – Périodicité des réunions

Chaque CPT se réunit trois (3) fois par an, prioritairement dans les locaux du réseau particulier emploi.

À titre exceptionnel et à la demande de la majorité des organisations syndicales ou professionnelles représentatives, une réunion supplémentaire peut être organisée sous réserve de l'accord préalable du CNPDS.

Article 26.5.2 – Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est établi par la présidence en concertation avec les membres de la CPT. La convocation est adressée au minimum trente (30) jours calendaires avant la date de réunion.

Article 26.6 – Délibération

Article 26.6.1 – Quorum

L'ouverture de la séance est conditionnée au respect du quorum suivant :

- Deux (2) organisations syndicales de salariés représentatives ;
- Au moins la moitié des organisations professionnelles représentatives dont au moins deux (2) représentants du collège employeurs.

Article 26.6.2 – Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Le nombre de voix de chaque organisation syndicale et professionnelle représentative au sein de la CPT est proportionnel à son audience dans la région concernée telle que mesurée selon les modalités prévues par les dispositions légales.

Article 26.7 Charte de fonctionnement

Chaque CPT détermine dans une charte de fonctionnement proposée et validée par le CNPDS, les modalités précises de son fonctionnement notamment le calendrier de ses réunions.

La CPT valide la charte à la majorité absolue des représentants désignés au sein de la CPT.

Article 26.8 – Suivi par le CNPDS

Le CNPDS a pour mission de veiller à la bonne application par les CPT des dispositions de la présente section. Dans ce cadre, il peut être saisi par la majorité des membres d'une CPT en cas de difficultés dans l'application desdites dispositions.

À l'issue des réunions de chaque CPT, une synthèse des travaux est transmise au CNPDS. Un bilan annuel est adressé au CNPDS par chacune des CPT.

Chapitre III – Paritarisme et valorisation de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile

Section 1 – Fonds de la branche professionnelle

Sous-section 1 – Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Sous-section 1 Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Article 27 – Constitution d’un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Les signataires de la présente convention collective réaffirment leur attachement au dialogue social et l’importance de la négociation collective dans la prise en compte des spécificités et des enjeux propres à la branche. À ce titre, ils décident de constituer un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme au sein de la branche, en substitution aux deux fonds communs d’aide au fonctionnement du paritarisme prévus par l’avenant du 28 mai 2000 à la convention collective des salarié du particulier employeur modifié et par l’annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 modifiée.

Article 28 – Destination, objet et affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme a notamment pour finalité et objet de :

- Renforcer le dialogue social territorial, national, européen et international ;
- Assurer la qualité, la dynamique et le développement de la négociation collective ;
- Favoriser l’actualisation, la révision et le suivi des textes conventionnels ainsi que leur diffusion auprès des salariés, des particuliers employeurs et de l’ensemble des acteurs connexes à la relation de travail ;
- Participer au développement de la professionnalisation ;
- Développer la connaissance, les données et analyses du secteur ;
- Prendre en charge des frais de gestion liés.

Article 29 – Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme est alimenté par une contribution annuelle versée par les particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est fixé :

- Jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt-deux pour cent (0,22%) et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés relevant de la présente convention collective ;
- À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25%) et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés de la présente convention collective.

Elle est recouverte par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- À titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'avenant du 18 mai 2000 à la convention collective des salariés du particulier employeur modifié et de l'annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 ;
- À compter du 1^{er} janvier 2023, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord u 18 décembre 2019, visée à l'annexe n°2 de la présente convention collective.

Article 30 – Affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Afin d'assurer la gestion financière du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme, la contribution visée à l'article 29 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31 – Répartition du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme est scindé en quatre enveloppes consacrées au(x) :

- Frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun et frais de secrétariat des commission paritaires nationales de branche ;
- Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme ;
- Développement de la professionnalisation ;
- Financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun.

Les modalités procédurales et de validation de la prise en charge des frais afférentes à chaque enveloppe sont prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31.1 – Frais de gestion de l'association paritaire et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche

Une enveloppe est dédiée aux :

- Frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun ;
- Frais de secrétariat et de réunion des commissions paritaires de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31.2 – Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme

Une enveloppe est dédiée au financement notamment :

- Des actions du dialogue social telles que celles orientées vers les territoires, le national l'Europe et l'international ;
- D'actions visant à promouvoir la branche, ses métiers et son dialogue social ;
- De l'établissement du rapport de branche dans le cadre de son dialogue social ;
- Des frais de secrétariat, de fonctionnement et d'expertise du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31.3 – Développement de la professionnalisation

Une enveloppe est allouée à la CPNEFP en vue de contribuer au développement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle est destinée notamment aux actions et activités engagées par la CNEFP dans le cadre de ses prérogatives :

- Réalisation de supports d'information et de communication ;
- Études, expertises et travaux divers confiés aux prestataires missionnés ;
- Organisation des jurys de certification de la branche professionnelle.

Article 31.4 – Financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28

Après répartition des trois enveloppes énoncées aux articles 31.1, 31.2, 31.3 du présent socle commun majorée ou minorée du résultat financier de l'exercice, le solde restant est réparti entre les organisations syndicales et professionnelles représentatives pour financer l'ensemble des actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur les trois enveloppes précédemment énoncées.

Article 31.4.1 – Répartition du solde dédié au financement des autres actions

Après déduction des enveloppes visées aux articles 31.1, 31.2, 31.3 du présent socle commun, afin d'assurer le financement de la négociation collective, le solde est réparti comme suit :

- Une quote-part de cinquante pour cent (50%) destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- Une quote-part de cinquante pour cent (50%) destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part reçue par les organisations syndicales représentatives est elle-même répartie en deux parts :

- Une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5%) ;
- Une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5%).

La part A est répartie budgétairement, en début d'exercice à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part B, est répartie budgétairement, en début d'exercice, entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective, à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La part reçue par les organisations professionnelles est elle-même répartie en deux parts :

- Une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5%) ;
- Une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5%).

La part A et B sont réparties budgétairement, en début d'exercice entre les organisations professionnelles représentatives à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

Article 31.4.1.1 – Quote-part destinée aux organisations syndicales de salariés

Article 31.4.1.1.1 – Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Article 31.4.1.1.1.1 – Éligibilité des frais engagés au titre de la part A

La part A destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche est prioritairement affectée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires nationales de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission à l'initiative du CNPDS :

- Remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 17.1.1. du présent socle commun et les charges sociales afférentes ;

- Remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hôtel dus en application des articles 17.1.2 et 17.2 du présent socle commun.

Article 31.4.1.1.2 – Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Le remboursement des salaires et des frais de déplacement, de repas et d'hôtel sont pris en charge selon les modalités procédurales fixées par les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31.4.1.1.2 – Égalité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Article 31.4.1.1.2.1 – Égalité des frais au titre de la part B

La part B destinée aux organisations syndicales représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations syndicales dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

Article 31.4.1.1.2.2 – Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation syndicale bénéficie d'un droit de tirage sur sa part, dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée en début d'exercice.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31.4.1.2 – Quote-part destiné aux organisations professionnelles d'employeurs

Article 31.4.1.2.1 – Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Article 31.4.1.2.1.1 – Éligibilité des frais engagés au titre de la part A

La part A destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, est prioritairement affectée par l'association au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31.4.1.2.1.2 – Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Les modalités procédurales de remboursement des divers frais sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31.4.1.2.2 – Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Article 31.4.1.2.2.1 – Éligibilité des frais au titre de la part B

La part B destinée aux organisations professionnelles représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations professionnelles dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à la destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

Article 31.4.1.2.2.2 – Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation professionnelle bénéficie d'un droit de tirage sur sa part et dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée au titre de l'exercice concerné.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31.5 – Règles de gestion et de traitement du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social

Article 31.5.1 – Règles de gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social

Conformément à l'article 30 du présent socle commun, la gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

L'association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au premier janvier de l'année suivant la date de publication au *Journal officiel* des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 31.5.2 – Règles de traitement des reliquats

Article 31.5.2.2 – Enveloppe des autres actions visées à l'article 31.4

Article 31.5.2.2.1 – Quote-part organisations syndicales

 Reliquat de la part A de chaque organisations syndicales

A la fin de chaque exercice, le reliquat de la part A non utilisé est reporté sur le compte de la part B de l'organisation syndicale concernée.

 Reliquat de la part B de chaque organisation syndicale

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, si une organisation syndicale n'a pas épuisé sa part B, le reliquat est reporté à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du 4^{ème} exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

 Conséquence de la mesure de la représentativité syndicale en cours d'exercice

À la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle prévu par les dispositions légales, les soldes de la part A sont mutualisés et répartis à due proportion entre les organisations syndicales représentatives au titre du nouvel arrêté de représentativité.

Seules les organisations professionnelles représentative à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle, continuent à bénéficier de leur droit à la part B jusqu'à la clôture de cet exercice, afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

Sous-section 2 – Fonds d'information et valorisation de l'emploi à domicile (FIVED)

Article 32 – Constitution d'un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Le statut de particulier employeur 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 requiert la mise en place d'un accompagnement des particuliers employeurs en vue de leur permettre d'appréhender ce rôle.

La massification et la généralisation de l'information doivent permettre d'assurer la mise en œuvre d'une politique efficace de gestion des ressources humaines adaptée à la branche professionnelle, respectueuse des conditions de travail et ouverte sur des activités sociales et culturelles au profit des salariés de la branche.

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 et d'accès aux activités sociales et culturelles des salariés qu'ils emploient. À ce titre, il est créé un fond d'information et de valorisation de l'emploi à domicile, en substitution au fonds FIVED prévu par l'accord du 27 février 2017.

Article 33 – Objet du FIVED

Le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile est destiné à :

- Financer des actions d'information et des programmes d'accompagnement à destination des particuliers employeurs visés à l'article 1^{er} du présent socle commun ou des personnes envisageant de devenir particulier employeur ;
- Promouvoir une politique de ressources humaines dans la branche ;
- Valoriser la relation de travail entre le particulier employeur et le salarié en accompagnant les pratiques vertueuses et responsables ;
- Permettre l'accès des salariés relevant de la présente convention collective aux activités sociales et culturelles ;
- Prendre en charge les frais de gestion liés.

Article 34 – Alimentation du FIVED

Le financement de cette contribution est fixé :

- Jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective à zéro virgule zéro cinq pour cent (0,05%), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale ;
- À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule zéro huit pour cent (0,08%), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale.

Elle est recouverte par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- À titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'accord du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ;
- À compter du 1^{er} janvier 2023, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord du 18 décembre 2019, visée à l'annexe n°2 de la présente convention collective.

Article 35 – Affectation du FIVED

Afin d'assurer la gestion financière du FIVED, la contribution visée à l'article 34 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 36 – Répartition du FIVED

La répartition du FIVED est arrêtée par l'association paritaire en vertu de ses statuts et de son règlement intérieur.

Les fonds consacrés au financement des actions portées par les organisations professionnelles sont répartis entre elles à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La politique générale des activités sociales et culturelles est fixée par le CNPDS et mise en œuvre par l'APNI.

Article 37 – Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED

Article 37.1 – Règles de gestion du FIVED

Conformément à l'article 35 du présent socle commun, la gestion du FIVED est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du socle commun de la présente convention collective.

L'association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au 1^{er} janvier de l'année suivant la date de publication au *Journal officiel* des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 37.2 Règles de traitement des reliquats

- Reliquat des fonds destinés au financement des actions par les organisations professionnelles

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, le reliquat des fonds destiné au financement des actions portées par les organisations professionnelles est reporté au crédit de l'organisation professionnelle concernée sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisation professionnelle représentatives dans la branche professionnelle continuent à bénéficier, jusqu'à la clôture de cet exercice, des fonds dédiés au financement des actions portées par les organisations professionnelles afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

- Reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles

Le reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles est reporté sur l'exercice suivant.

Section 2 – Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Article 38 – Création d'une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Afin d'assurer la gestion financière paritaire des fonds institués au niveau de la branche professionnelle de manière transparente, il est créé une association paritaire dite « Association paritaire nationale de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ».

Cette association a pour objet :

- De recueillir les contributions versées par les particuliers employeurs au titre du fonds du développement du dialogue social et du paritarisme du FIVED ;

- D'assurer la gestion financière paritaire desdits fonds, de veiller à sa répartition ainsi qu'à son affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 35 du présent socle commun.

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent les modalités de gestion desdits fonds.

Article 39 – Composition, Règles de fonctionnement

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent sa composition et ses règles de fonctionnement.

Partie IV – Dispositions relatives au contrat de travail

Au sens de la présente convention collective, il est entendu par dispositions légales et réglementaires de droit commun, l'ensemble des dispositions issues des lois, décrets et arrêtés dont bénéficient habituellement les salariés de droit privé, rendues applicables aux salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective aux termes des lois, des décrets, des arrêtés et des dispositions conventionnelles de branche.

Les salariés et l'assistant maternel du particulier employeur sont l'un comme l'autre désignés, ci-après, dans le socle commun de la présente convention collective, « les salariés ».

Le salarié et le particulier employeur sont ensemble désignés, ci-après, « les parties »

Titre 1 : Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre 1^{er} des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

Chapitre 1^{er} – Embauche et contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Il est entendu que :

- Le socle spécifique « assistant maternel » (SS-AM) s'applique exclusivement aux assistants maternels du particuliers employeurs ;
- Le socle spécifique « salarié du particulier employeur » (SS-SPE) concerne les salariés visés à l'article L. 7221-1 du code du travail.

Formation du contrat de travail

(SC) Article 40

Le contrat de travail est formé entre le salarié d'une part et le particulier employeur d'autre part relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective. Il est négocié et convenu entre les parties et est assorti d'obligations respectives à la charge de chacune d'elles, le salarié s'engageant à fournir une prestation de travail et le particulier employeur à la rémunérer.

Ces obligations respectives sont reprises dans le contrat de travail.

(SS-SPE) Article 127

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun de la présente convention collective.

Forme, objet et nature du contrat de travail

(SC) Article 41

(SS-SPE) Article 128

Forme du contrat de travail

(SC) Article 41-1

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Le contrat de travail est conclu par écrit.

De même, toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit.

Le contrat de travail, consenti entre les parties, peut être rédigé sur tout support écrit (papier libre, courriel). En cas de transmission au salarié, par courriel, du contrat de travail signé par l'employeur, le salarié adresse un mail d'acceptation actant de son accord clair et non équivoque.

Les éléments suivants sont obligatoirement précisés dans le contrat de travail :

- Identification des parties ;
- N° d'identification employeur. Si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié ;
- N° de sécurité sociale du salarié ;
- Date d'embauche ;
- Assurance de son véhicule dans les cas visés aux articles 57 du socle commun, 113 du socle spécifique « assistant maternel » et 155 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective ;
- Emploi occupé ;
- Durée de la période d'essai ;
- Durée du travail ;
- Lieu de travail ;
- Rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire ;
- Indemnités et prestations ;
- Jours fériés travaillés ;

- Repos hebdomadaire ;
- Congés payés.

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en deux exemplaires, daté(s), signé(s) et paraphé(s) par les deux parties.

Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

(SS-SPE) Article 128-1

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues dans le socle commun, sauf cas spécifiques exposés aux articles 128-1-1 à 128-1-3 du présent socle spécifique.

Le contrat de travail est conclu au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche.

Les parties peuvent faire précéder le contrat de travail d'une lettre d'engagement.

La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si la lettre d'engagement comprend les éléments obligatoires visés à l'article 41.1 du socle commun de la présente convention collective, les parties peuvent conclure un contrat de travail au plus tard le dernier jour de la période d'essai. Toutefois, si la lettre d'engagement n'est pas suivie de la signature rédaction d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, dès lors qu'elle contient les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective ainsi qu'au présent article.

En plus des éléments visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, le contrat de travail prévoit l'organisation du travail et comprend les éléments suivants :

- La nature de l'emploi occupé par le salarié, conformément à la grille de classification prévue à l'annexe n°7 de la présente convention collective, et les missions s'y rattachant ;
- Les absences du particulier employeur prévues à l'article 142 du présent socle spécifique, le cas échéant.

Cas spécifique du contrat de travail oral du salarié déclaré auprès du centre national du CESU

(SS-SPE) Article 128-1-1

Le particulier employeur et le salarié déclaré auprès du CESU peuvent convenir d'un contrat de travail oral, dans le respect des conditions expressément prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail oral vaut contrat de travail écrit. Les parties sont tenues de respecter les obligations mise à leur charge lors de la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail prévues par le socle commun et le présent socle spécifique.

Cas du salarié embauché dans le cadre de la garde partagée

(SS-SPE) Article 128-1-2

La garde partagée relève des emplois-repères du domaine d'activités « Enfant » décrits par la grille de classification prévue à l'annexe n°7 de la présente convention collective.

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Dans le cadre de 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. Ce mode de garde est fondé sur l'entente et la concertation des particuliers employeurs à organiser la garde partagée et à la confier au même salarié.

Les particuliers employeurs s'engagent à se transmettre mutuellement toute information nécessaire à la garde partagée et à exprimer leurs besoins spécifiques. Leurs besoins spécifiques ne doivent pas être contradictoires.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

L'interdépendance des contrats de travail dans l'organisation conjointe de la garde partagée amène les particuliers employeurs à prévoir dans chaque contrat de travail, une clause identique précisant l'organisation en lien avec l'autre particulier employeur.

Cas du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans

(SS-SPE) Article 128-1-3

Le contrat de travail conclu avec un jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans est signé par ce dernier s'il dispose de l'autorisation écrite de son représentant légal. Cette condition ne s'applique pas aux mineurs émancipés.

Objet du contrat de travail

(SC) Article 41-2

Conformément aux dispositions de la présente convention collective, les parties définissent conjointement, dans le contrat de travail, les activités professionnelles réalisées par le salarié, les éléments permettant de fixer la rémunération due par le particulier employeur et les modalités d'exécution du contrat de travail.

(SS-SPE) Article 128-2

Les dispositions relatives à l'objet du contrat de travail sont prévues à l'article 41-2 du socle commun de la présente convention collective.

Nature du contrat de travail

(SC) Article 41-3

Le contrat de travail est en principe conclu pour une durée indéterminée.

Il peut toutefois être conclu pour une durée déterminée, dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun, relatives au contrat à durée déterminée.

(SS-SPE) Article 128-3

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41-3 dans le socle commun de la présente convention collective.

Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminée

(SC) Article 41-4

Des modèles de contrat de travail à durée indéterminée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Formalités liées à l'embauche

(SC) Article 42

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 129

Les dispositions du présent article complètent celles de même objet, prévues dans le socle commun de la présente convention collective.

Immatriculation du particulier employeur

(SC) Article 42-1

Tout particulier employeur est immatriculé, en tant que tel, selon sa situation :

-  Soit auprès de l'un des services proposés par les Unions de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales (ci-après, les « URSSAF »), dont le Centre national de Chèque Emploi Service Universel (ci-après « CESU ») et le Centre national de PAJEMPLOI (ci-après « PAJEMPLOI ») ;
-  Soit auprès de la Mutualité Sociale Agricole (ci-après, la « MSA »).

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois et qu'il n'est pas encore immatriculé, il sollicite son immatriculation au plus tard le 1^{er} jour travaillé.

(SS-SPE) Article 129-1

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42-1 du socle commun de la présente convention.

Déclaration de l'emploi du salarié

(SC) Article 42-2

Le salarié transmet toute pièce justificative au particulier employeur, afin de lui permettre de vérifier son identité et de procéder à son enregistrement auprès de l'organisme compétent. Le salarié et le particulier employeur s'engagent à garder confidentielles les données personnelles recueillies dans le cadre du contrat de travail.

Si le salarié est de nationalité étrangère, hors Union Européenne, le particulier employeur vérifie également, auprès du service compétent de la Préfecture du lieu de travail, s'il est titulaire d'une autorisation de travailler en France en cours de validité.

Lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès du CESU ou de PAJEMPLOI, il procède à l'enregistrement du salarié auprès de l'organisme compétent en renseignant ses coordonnées, au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié.

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois, il procède à l'enregistrement du salarié, après réception de son numéro d'immatriculation.

Dans les autres cas, y compris lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès de la MSA, il procède aux formalités déclaratives dans les délais fixés par l'organisme auprès duquel il est immatriculé.

(SS-SPE) Article 129-2

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42-2 du socle commun de la présente convention collective.

Autres formalités

(SC) Article 42-3

D'autres formalités liées à l'embauche, prévues dans chacun des socles spécifiques, doivent être accomplies par le particulier employeur et le salarié.

(SS-SPE) Article 129-3

Autres formalités liées à l'embauche d'un jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans

(SS-SPE) Article 129-3-1

Le particulier employeur doit vérifier que le salarié est en âge de travailler.

Le particulier employeur s'engage à ne pas confier au salarié âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans un travail excédant ses forces ou susceptible de porter préjudice à sa sécurité, sa santé ou sa moralité.

Autres formalités liées à la conduite d'un véhicule

(SS-SPE) Article 129-3-2

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité.

À cette effet, le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment

et informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire, la carte grise et la police d'assurance de son véhicule.

Si le salarié est amené à utiliser le véhicule du particulier employeur pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur informe au préalable sa compagnie d'assurance et vérifie que le salarié est titulaire d'un permis de conduire.

À cet effet, le particulier employeur met à la disposition du salarié le justificatif de l'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.

Le salarié informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire.

Médecine du travail

(SC) Article 43

Le particulier employeur respecte l'ensemble des dispositions relatives au suivi de l'état de santé du salarié, telles que prévues par l'annexe n°1 de la présente convention collective.

(SS-SPE) Article 130

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente convention collective.

Période d'essai

(SC) Article 44

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 131

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun.

Contrat de travail à durée indéterminée

(SC) Article 44-1

(SS-SPE) Article 131-1

Les dispositions du présents article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

La période d'essai doit être expressément prévues par les parties dans le contrat de travail écrit et/ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai initiale est fixée à un mois et pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le salarié ait été averti préalablement, par écrit.

La durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement sont prévus par écrit entre les parties.

Mise en place de la période d'essai

(SC) Article 44-1-1

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas et doit être expressément prévue par les parties, dans le contrat de travail écrit.

Elle a pour objet de permettre :

- Au particulier employeur de vérifier que le salarié recruté satisfait aux attentes liées au poste de travail occupé ;
- Au salarié de vérifier que le poste lui convient.

Durée maximale de la période d'essai

(SC) Article 44-1-2

La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est prévue par chacun des socles spécifiques.

Rupture de la période d'essai

(SC) Article 44-1-3

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit.

Au terme de la relation de travail, le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat conformément aux dispositions prévues par l'article 69 du présent socle commun.

Contrat à durée déterminée

(SC) Article 44-2

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée.

(SS-SPE) Article 131-2

Les dispositions relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée sont prévues à l'article 44.2 du socle commun de la présente convention collective.

Chapitre II – Durée du travail

Durée du travail

(SC) Article 45

Les dispositions afférents à la durée du travail et au temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables au salarié relevant de la présente de la présente convention collective.

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par celles prévues par chacun des socles spécifiques.

Durée du travail régulière et irrégulière

(SS-SPE) Article 132

La durée du travail est dite « régulière » :

- Lorsque les parties déterminent une durée de travail hebdomadaire fixe ;
- Ou lorsque des périodes de travail se succèdent et/ou se répètent régulièrement selon un rythme de travail prévu par le contrat de travail et ses éventuels avenants. Les périodes de travail sont exprimées en jours et/ou en semaines.

A contrario, la durée du travail est dite « irrégulière », dès lors qu'elle ne répond pas à l'une ou l'autre des conditions précitées.

Dans le cadre d'une durée de travail irrégulière, le particulier employeur informe par écrit le salarié des horaires de travail et de leur répartition, dans le respect d'un délai de prévenance de cinq (5) jours calendaires. À cet effet, il peut être remis au salarié un planning, pour chaque cycle de travail. Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur et le salarié est en droit de refuser, s'il a reçu la demande au dernier moment et justifie de son indisponibilité auprès du particulier employeur. Dans ce cas, le refus du salarié ne peut pas constituer une cause de licenciement.

Durée du travail conventionnelle

(SS-SPE) Article 133

Dispositions générales

(SS-SPE) 133-1

À l'exception du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante (40) heures, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante (40) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique.

Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

(SS-SPE) Article 133-2

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

La durée du travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'une et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique et avec l'accord du salarié, les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux particuliers employeurs peuvent être complétées par des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans

(SS-SPE) Article 133-3

La durée de travail hebdomadaire du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans ne peut pas excéder trente-cinq (35) heures.

En raison de l'âge du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, la durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à douze (12) heures consécutives.

Durée maximale du travail

(SS-SPE) Article 134

En cas de durée du travail régulière, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de douze (12) semaines consécutives sans dépasser cinquante (50) heures au cours de la même semaine.

En cas de durée du travail irrégulière, cette durée est comprise entre zéro (0) heure et au maximum quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine.

En présence de plusieurs particuliers employeurs, le salarié s'assure que la durée maximale du travail par semaine est respectée et les alerte de tout risque de dépassement.

Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel

(SS-SPE) Article 135

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectif excédant la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et ne dépassant pas la durée conventionnelle de quarante (40) heures par semaine, sont rémunérées au taux horaire prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants.

En cas de garde partagée, les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel à la demande écrite des ou d'un seul particulier(s) employeur(s) sont rémunérées, selon le mode de répartition convenu entre les particuliers employeurs et son prises en compte dans le temps de travail effectif global.

Heures de travail supplémentaires

(SS-SPE) Article 136

Les heures de travail supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de quarante (40) heures de travail effectif hebdomadaire.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine soit du lundi à zéro (0) heures au dimanche à vingt-quatre (24) heures.

En cas de durée de travail irrégulière, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de quarante (40) heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur huit (8) semaines consécutives.

En cas de garde partagée, si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du présent socle spécifique sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux.

Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit

(SS-SPE) Article 137

Heures de présence responsable de jour

(SS-SPE) Article 137-1

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant » définis à l'annexe n°7 de la présente convention collective.

Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre de la garde partagée. Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu. Une heures de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Le nombre d'heures de présence responsable de jour peut augmenter ou diminuer notamment en fonction de :

- La composition de la famille ;
- L'état de santé de la personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Les heures de présence responsable ne se présument pas et doivent être expressément prévues par écrit dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. Les modifications des heures de présence responsable de jour font l'objet d'un avenant au contrat de travail. Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente, un avenant au contrat de travail doit être conclu entre les parties.

Heures de présence de nuit

(SS-SPE) Article 137-2

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir, s'il y a lieu.

La présence de nuit ne s'applique pas au salarié assurant des heures de garde malade de nuit prévues à l'article 137-3 du présent socle spécifique.

La plage horaire de la nuit est comprise entre vingt heures (20h) et six heures trente (6h30). Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite totale d'une heure trente (1h30).

Il est précisé que la présence de nuit n'est pas prise en compte pour déterminer la durée de travail effectif, à l'exception du cas prévu au dernier alinéa du présent article.

La présence de nuit est compatible avec un emploi de jour.

Il est précisé qu'elle ne peut pas excéder douze (12) heures consécutives.

La présence de nuit peut être prévue sur plus de cinq (5) nuits consécutives sous réserve du respect du repos hebdomadaire et des conditions cumulatives suivantes :

- Le nombre d'interventions réalisées par le salarié n'excède pas quatre (4) interventions nocturnes toutes les nuits ;
- Elle résulte d'une demande formulée par le salarié et/ou le particulier employeur en vue de répondre à des besoins spécifiques nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge et/ou son isolement social et/ou familial ;
- Les parties ont formalisé leur accord par écrit.

En tout état de cause, le refus du salarié de réaliser plus de cinq (5) nuits consécutives ne peut pas constituer une cause de rupture du contrat de travail.

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être inférieur à un quart ($\frac{1}{4}$) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

- Au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu, est portée à un tiers ($\frac{1}{3}$) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;
- Au moins quatre (4) fois l'indemnité due pour la durée des interventions, correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers ($\frac{1}{3}$) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.

Heures de garde malade de nuit

(SS-SPE) Article 137-3

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emploi-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D », tenus de rester à proximité du malade et ne disposant pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet et ne peuvent excéder douze (12) heures consécutives.

La plage horaire des heures effectuées par le garde malade de nuit et leurs modalités de mise en œuvre sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

Les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Chapitre III – Repos hebdomadaire

Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par chacun des socles spécifiques.

(SC) Article 46

Le salarié relevant de la présente convention collective bénéficie, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq (35) heures consécutives entre la dernière heures de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

La période habituelle de repos hebdomadaire est prévue par le contrat de travail. Elle comprend, de préférence, le dimanche.

En raison des activités visées par la présente convention collective, la période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent, au préalable, de la contrepartie à octroyer au salarié qui prend la forme :

-  D'une rémunération majorée à hauteur de vingt-cinq pour cent (25%) du salaire dû ;
-  Ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.

(SS-SPE) Article 138

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Les modalités de prise du repos hebdomadaire sont prévues au contrat de travail.

Le jeune travailleur âgé de seize (16) ans à dix-huit (18) ans, a droit à trente-six (36) heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus.

Chapitre IV – Jours fériés et congés

Jours fériés

(SC) Article 47

(SS-SPE) Article 139

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

1er mai

(SC) Article 47-1

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.

Le chômage du 1^{er} mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié. L'absence du salarié en raison du chômage du 1^{er} mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Par exception, en raison de la nature et de la singularité des activités visées par la présente convention collective, les parties peuvent convenir que le 1^{er} mai est un jour travaillé par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie d'une rémunération majorée à hauteur de cent pour cent (100%).

(SS-SPE) Article 139-1

Les dispositions relatives au 1^{er} mai sont prévues par le socle commun, à l'article 47-1 de la présente convention collective.

Jours fériés ordinaires

(SC) Article 47-2

Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit.

À défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

En contrepartie du travail le jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à tu temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

(SS-SPE) Article 139-2

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Les parties s'accordent sur le travail des jours fériés ordinaires prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants. Le travail des jours fériés ordinaires donne lieu au versement d'une rémunération majorée dans les conditions prévues à l'article 47-2 du socle commun de la présente convention collective.

En l'absence de contrat écrit, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord entre les parties.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, dispensé de toute activité professionnelle durant les jours fériés.

Congés

(SC) Article 48

(SS-SPE) Article 140

À titre liminaire, pour l'application des dispositions du présent article, il est entendu que :

-  Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire visée à l'article 46 du socle commun de la présente convention collective, et des jours fériés chômés tels que définis à l'article 47 du présent socle commun. À titre de référence, une semaine calendaires, au cours de laquelle aucun jour férié n'est pas constaté, comporte six (6) jours ouvrables ;
-  Le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrables), c'est-à-dire hors cinquièmes (5^{ème}) semaine ;
-  Le congé principal (hors 5^{ème} semaine) est considéré comme fractionné si une partie de celui-ci est prise en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Congés rémunérés

(SC) Article 48-1

Congés payés

(SC) Article 48-1-1

(SS-SPE) Article 140-1

Ouvertures du droit à congés payés

(SC) Article 48-1-1-1

Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun.

À l'exception de la première et de la dernière année de travail, le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète, obligatoirement comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'effet de l'embauche et le 31 mai qui suit.

Au cours de la dernière année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1^{er} juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière.

Calcul du droit à congés payés

(SC) Article 48-1-1 -2

Tous les salariés acquièrent le même droit à congés payés.

Ce droit s'apprécie pour un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Le salarié acquiert deux virgules cinq (2,5) jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Le droit à congés payés est calculé *pro rata temporis*, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à tu temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence.

Pour une période de référence complète, le salarié acquiert trente (30) jours ouvrables, soit cinq (5) semaines de congés payés.

La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder trente (30) jours ouvrables sauf exception prévue à l'article 48-1-3-3 du présent socle commun.

Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

Modalités de prise des congés payés

(SC) Article 48-1-1-3

Les congés payés acquis doivent être pris.

La période de référence pour la prise principal acquis est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est supérieur à douze (12) jours ouvrables, un congé continu de douze (12) jours ouvrables consécutifs (soit au moins deux (2) semaines complètes) doit être accordé au salarié au cours de la période de référence allant du 1^{er} mai au 31 octobre. Sauf en cas de fractionnement du congé principal prévu à l'article 48-1-1-4 du socle commun de la présente convention collective, le solde des congés payés, hors cinquième (5^{ème}) semaine, est pris au cours de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est inférieur ou égal à douze (12) jours ouvrables, les congés payés acquis sont pris en totalité et en continu au cours de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le décompte des congés payés est effectué en fonction du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence du salarié.

Dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, le 1^{er} jour de congés décompter est le 1^{er} jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié dans le cadre du planning convenu, puis il convient de décompter chaque jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise du travail.

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt ne sont pas décomptés. Ils ne donnent

pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues au présent article et par chacun des socles spécifiques.

Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 140-1-1

Sauf accord entre les parties, la date des congés est fixée par le particulier employeur, avec un délai suffisamment long précisé dans le contrat de travail et ne pouvant être inférieur à deux (2) mois, pour permettre au salarié d'organiser ses vacances.

Fractionnement du congé principal

(SC) 48-1-1-4

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à douze (12) jours ouvrables, tout ou partie de la fraction dudit congé qui excède douze (12) jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties. Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné. Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :

- Deux (2) jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période de référence allant du 1^{er} mai au 31 octobre est de six (6) jours ouvrables et plus ;
- Un (1) jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours ouvrables.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Indemnité de congés payés

(SC) Article 48-1-1-5

Les congés payés sont indemnisés lorsqu'ils sont pris, sauf exceptions prévues aux articles 102-1-2-2 et 102-1-2-3 du socle spécifique « assistant maternel » et 140-1-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- La rémunération brute que le salarié aurait perçu pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;

- Le dixième (1/10) de la rémunération totale brute, hors éventuelle indemnité visée au chapitre VIII du socle commun de la présente convention collective, perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

L'indemnité de congés payés revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE Article 140-1-2)

Les congés payés sont en principe rémunérés au moment où ils sont pris par le salarié. Par exception, pour les salariés déclarés auprès du CESU, le salaire horaire net peut être majoré de dix pour cent (10%) au titre des congés payés, en application des dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables. Dans ce cas, les congés payés sont rémunérés au moment du versement du salaire mensuel et non au moment de la prise effective des congés.

Les prestations en nature définies à l'article 156 du présent socle spécifique dont le salarié cesse de bénéficier pendant les congés, ne sont pas déduites du montant de sa rémunération nette.

Autres congés

(SS-SPE) Article 140-2

D'autres congés sont prévus par le socle commun de la présente convention collective.

Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption

(SC) Article 48-1-2

Dispositions générales

(SC) Article 48-1-2-1

Les périodes de grossesse, d'accouchement, d'adoption, de maternité et de paternité ouvrent des droits au profit du salarié et sont assorties d'une protection spécifique déterminée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Tout salarié a droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'adoption, la maternité ou la paternité.

Grossesse et maternité

(SC) Article 48-1-2-2

Avant le départ en congé maternité

(SC) Article 48-1-2-2-1

Toute salariée a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse.

Toute salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a également droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens visés ci-dessus.

Les absences liées à ces examens ou actes médicaux sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- Son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- S'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Congé maternité

(SC) 48-1-2-2-2

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance). Sa durée est prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Elle varie en fonction du :

- Rang de naissance de l'enfant ;
- Nombre de naissances simultanées prévues.

Le congé de maternité suspend le contrat de travail, durant toute sa durée. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif et est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé, après une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun, et un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n°2 de la présente convention collective.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « assistant maternel ».

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

(SC) Article 48-1-2-3

Ce congés se distingue du congé pour événement familial lié à la naissance d'un enfant, prévu à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective. Les deux congés peuvent se cumuler.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté et quelle que soit la forme du contrat de travail conclu :

- À tout salarié devenu père ;

- Au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La durée et le délai de prise de ce congé sont fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. La durée de ce congé peut être allongée. Le salarié doit informer par tout moyen, le particulier employeur des dates de début et fin du congé qu'il souhaite prendre, en respectant un délai de prévenance d'un (1) mois.

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, dans une unité de soins spécialisée, le congés de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé.

Le congés de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas rémunéré mais il ouvre droit à des indemnités journalières du régime de sécurité sociale.

L'absence du salarié au titre de ce congé est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congés, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Adoption

(SC) Article 48-1-2-4

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, prévu à l'article 48-1-3-1-1 du présent socle commun. Les deux congés peuvent se cumuler.

Le congé d'adoption est ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté quelle que soit la forme du contrat de travail conclu, dès lors que l'adoption est intervenue dans les conditions légales.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Avant son départ en congé, le salarié doit informer, dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension du contrat, et bénéficie d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n°2 de la présente convention collective.

Congé parental d'éducation

(SC) Article 48-1-2-5

Le congé parental d'éducation peut être accordé à tout salarié à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize (16) ans. Le bénéfice du congé parental d'éducation est ouvert à tous les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté dans le cadre d'un ou de plusieurs emploi(s) relevant de la présente convention collective.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le salarié peut décider de :

-  Prendre un congé parental d'éducation total ;
-  Réduire sa durée de travail.

Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès des différents organismes sociaux pour obtenir l'éventuelle indemnisation de son congé parental.

Lorsque le congé parental d'éducation débute immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur un (1) mois avant le terme de ce dernier.

Lorsque le congé parental d'éducation ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, le particulier employeur doit être informé deux (2) mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congés parental, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n°2 de la présente convention collective.

Autres congés

(SC) Article 48-1-3

Congés pour évènement familiaux

(SC) Article 48-1-3-1

Dispositions générales

(SC) Article 48-1-3-1-1

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- Quatre (4) jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Un (1) jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- Trois (3) jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois (3) jours ouvrables sont pris, selon les modalités prévues ci-dessous, dans les quinze (15) jours entourant l'événement ;
- Cinq (5) jours ouvrables pour le décès d'un enfant. La durée du congé est portée à neuf (9) jours ouvrables dans les cas suivants :
 - ✓ Décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
 - ✓ Décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
 - ✓ Décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié ;
 - ✓ Trois (3) jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
 - ✓ Deux (2) jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
 - ✓ Un (1) jour ouvrables en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant), autre que l'enfant pour lequel des dispositions particulières sont prévues par le présent article ;
 - ✓ Un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent).

Ces congés sont pris au moment de l'événement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'événement.

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de six cents (600) kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder un (1) jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté. Le salarié ne peut pas solliciter l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congés pour événement familial.

Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de 25 ans

(SC) Article 48-1-3-1-2

Le salarié a droit à un congé complémentaire de deuil de huit (8) jours ouvrables en cas de décès de :

- Un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- Une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.

Il doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant dans des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le congé peut-être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée au moins égale à une (1) journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période de congés.

Ces congés se cumulent avec le congé pour décès d'un enfant visé à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

Dispositions complémentaires en cas d'indemnisation du congé pour événement familial par le régime de sécurité sociale

(SC) Article 48-1-3-1-3

Lorsque le congé pour événement familial fait l'objet d'une indemnisation par le régime de sécurité sociale, le particulier employeur maintient le salaire sous déduction des indemnités journalières versées, afin que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant la durée de l'absence. S'il perçoit les indemnités journalières directement du régime de sécurité sociale, le salarié doit fournir, sans délai, au particulier employeur les justificatifs du montant de ces indemnités.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir, pendant son absence, une indemnisation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté

(SC) Article 48-1-3-3

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée au salarié, âgé de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans, dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté.

Congé pour enfant(s) à charge

(SC) Article 48-1-3-3

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- Le salarié âgé de vingt et un (21) et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de trente (30) jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;
- Le salarié âgé de moins de vingt et un (21) ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à

charge, sans que la limite de trente (30) jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas six (6) jours ouvrables, le congé supplémentaires est réduit à un (1) jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

-  Âgé de moins de quinze (15) ans au 30 avril de l'année en cours ;
-  En situation de handicap sans conditions d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48-1-1-1 du présent socle commun, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

(SC) Article 48-1-3-4

Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification écrite, d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun.

La durée de ce congé est fixée à une demi-journée.

Ce congé est obligatoirement positionné la demi-journée correspondant à la date de la tenue de la cérémonie.

Bénéfice de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne mentionnée au 1^{er} alinéa.

La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Congés non rémunérés

(SC) 48-2

Congé pour convenance personnelle

(SC) Article 48-2-1

Tout salarié peut bénéficier de congé pour convenance personnelle, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

-  Recueillir l'accord écrit au préalable du particulier employeur ;
-  Respecter un délai de prévenance nécessaire au particulier employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.

Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande de congé pour convenance personnelle. Le particulier employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé.

À défaut d'avoir obtenu l'accord du particulier employeur, l'absence du salarié à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée.

Le congé pour convenance personnelle suspend provisoirement le contrat de travail.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Congé pour enfant malade

(SC) Article 48-2-2

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont il assume la charge.

Le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. À défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de trois (3) jours ouvrables par année civil.

Cette durée est portée à cinq (5) jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois (3) enfants ou plus de moins de seize (16) ans.

Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour événement familial.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Congé de présence parentale

(SC) 48-2-3

Le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale. Les conditions d'octroi et la durée de ce congé sont prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Ce congé n'est pas rémunéré par le particulier employeur. Il n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Autres congés non rémunérés

(SC) 48-2-4

D'autres congés non rémunérés sont prévus par les dispositions du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

Chapitre V – Absences

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les disposition de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Absences du salarié

(SC) Article 49

Toute absence doit être justifiée et le cas échéant autorisée par le particulier employeur. Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle, de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Elle est prise en compte en totalité pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n°3 de la présente convention collective. À l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié doit, dans certains cas, bénéficier d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun.

Dans les cas et conditions prévues par l'annexe n°2 de la présente convention collective, il bénéficie également, à son retour, d'un entretien professionnel.

(SS-SPE) Article 141

Dispositions générales

(SS-SPE) Article 141-1

Les règles applicables en cas d'absence du salarié du particulier employeur sont prévues par les dispositions de l'article 49 du socle commun de la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n°3 de la présente convention collective.

Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

(SS-SPE) Article 141-2

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

- En cas d'absence, le salarié en informe les particuliers employeurs, conformément aux dispositions prévues dans le contrat de travail ;
- En cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit. Lorsque l'accident survient entre les domiciles des deux particuliers employeurs, ceux-ci s'entendent pour que l'un d'entre eux établisse la déclaration d'accident du travail. À défaut d'accord, le domicile le plus proche du lieu de l'accident est pris en compte pour déterminer le particulier employeur ayant en charge l'établissement de la déclaration d'accident du travail.

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

Absences du particulier employeur

(SS-SPE) Article 142

Des périodes d'absence ou d'indisponibilité temporaires du particulier employeur peuvent exister. Dans ce cas, le contrat de travail doit les prévoir.

Le contrat de travail est suspendu durant les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur. Ces périodes se décomptent du temps de travail effectif et sont déduites de la rémunération mensuelle versée au salarié. Toutefois, elles sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Dans le cas contraire, si les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues au contrat de travail, elles ne suspendent pas la relation de travail et la rémunération du salarié est maintenue. Elles sont prises en compte pour la détermination des droits du salarié au titre des congés payés et de l'ancienneté. Toute clause générale autorisant des suspensions de contrat de travail à l'initiative du particulier employeur est sans effet.

Chapitre VI – Classification

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Classifications des emplois

(SC) Article 50

La classification des emplois est un outil d'identification et de hiérarchisation des emplois contribuant à la politique de ressources humaines de la branche afin de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle permet par ailleurs, à travers l'analyse des emplois et au regard des activités réalisées par le salarié, des compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi et d'éventuels autres critères objectifs préalablement définis, de déterminer le salaire minimum affecté à l'emploi.

Dans un contexte d'accélération des mutations sociales et sociétales, les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications. Les partenaires sociaux restent mobilisés pour faire évoluer les emplois du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de manière lisible et opérationnelle.

(SS-SPE) Article 143

La grille de classification des emplois des salariés du particulier employeur, prévue par l'annexe n°7 de la présente convention collective, a été élaborée en tenant compte de la diversité des activités réalisées au domicile du particulier employeur et d'une volonté des partenaires sociaux de développer et valoriser les compétences des salariés.

Elle constitue le support à la grille des salaires minima applicables aux salariés relevant du présent socle spécifique et fixée aux termes de l'avenant salaire en vigueur figurant à l'annexe n°6 de la présente convention collective.

Cette grille de classification des emplois permet au particulier employeur et au salarié de déterminer l'emploi repère exercé et le niveau de salaire minimum correspondant.

Afin de faciliter l'identification de l'emploi repère exercé par le salarié, les partenaires sociaux ont créé un outil numérique d'accompagnement à destination des particuliers employeurs et des salariés.

Chapitre VII – Rémunération

Salaire horaire brut minimum

(SC) Article 51

(SS-SPE) Article 144

Le salaire horaire brut minimum est défini comme le salaire en dessous duquel aucun salarié relevant de la présente convention collective ne peut être rémunéré.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Dispositions générales

(SS-SPE) Article 144-1

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.

Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales. Le montant des prestations en nature éventuellement fournies telles que définies à l'article 156 du présent socle spécifique, est déduit de la rémunération mensuelle nette.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel applicable au salarié est déterminé en fonction de la grille de salaire prévue à l'annexe n°6 de la présente convention collective.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel est majoré, pour les salariés titulaires d'une certification portée par la branche de niveau 3 ou 4, au taux fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n°6 de la présente convention collective, sous réserve que la certification obtenue soit en lien avec l'emploi repère exercé.

Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

(SS-SPE) Article 144-2

En cas de garde partagée, chaque particulier employeur rémunère les heures de travail du salarié selon la répartition prévue aux termes des contrats de travail et des éventuels avenants conclus par chacun des particuliers employeurs avec le salarié.

Mensualisation du salaire

(SC) Article 52

Le salaire de base du salarié est mensualisé quel que soit le nombre de jours, de semaines travaillées dans l'année.

La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération.

Des dérogations à la mensualisation sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 145

Les dispositions relatives à la mensualisation du salaire sont prévues par le socle commun, à l'article 52 de la présente convention collective.

Calcul du salaire mensuel brut de base

(SC) Article 53

La mensualisation du salaire est calculée sur la base du salaire horaire brut.

Les modalités de calcul du salaire mensuel brut de base sont prévues par chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 146

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail

(SS-SPE) Article 146-1

Lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire selon la méthode suivante :

Salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois

Pour un salarié qui travaille quarante (40) heures par semaine, le salaire brut mensuel est calculé sur la base de quarante (40) heures par semaine, arrondies à cent-soixante-quatorze (174) heures par mois.

Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière

(SS-SPE) Article 146-2

Lorsque la durée du travail est irrégulière, le salaire est calculé à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

Majoration du salaire mensuel brut de base

(SC) Article 54

Le salaire mensuel brut de base peut être majoré, sous certaines conditions prévues par chacun des socles spécifiques.

Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur

(SS-SPE) Article 147

Les heures supplémentaires, telles que définies à l'article 136 du présent socle spécifique, ouvrent droit selon les dispositions du contrat de travail, à une majoration salariale ou à un repos compensateur majoré dans les mêmes proportions. Elles sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les douze (12) mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.

Le taux de majoration des heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou récupérées est fixé à :

- Vingt-cinq pour cent (25%) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarantième (40^{ème}) heure de travail et jusqu'à la quarante-huitième (48^{ème}) heure de travail incluse ;
- Cinquante pour cent (50%) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarante-huitième (48^{ème}) heure de travail et jusqu'à la cinquantième (50^{ème}) heure de travail incluse.

Les heures supplémentaires effectuées de manière régulière et prévues au contrat de travail, sont mensualisées, dans les conditions prévues à l'article 146-1 du présent socle spécifique.

Rémunération des heures de présence responsable de jour

(SS-SPE) Article 148

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.

Rémunération des heures de présence de nuit

(SS-SPE) Article 149

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à un quart (¼) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

- Au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu est portée à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;
- Au moins quatre (4) fois l'indemnité due pour la durée d'intervention, correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit alors être revu.

Rémunération des heures de garde malade de nuit

(SS-SPE) Article 150

Les heures de garde malade de nuit visées à l'article 137-3 du présent socle spécifique sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Déduction des périodes d'absence

(SC) Article 55

(SS-SPE) Article 152

Les dispositions du présent article sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Régime des absences du salarié du particulier employeur

(SS-SPE) Article 152-1

Les dispositions du présent article visent les cas d'absences du salarié qui ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération, ainsi que les mois de travail incomplets en début et en fin de contrat de travail.

Lorsqu'il y a eu des périodes d'absence du salarié au cours du mois concerné, le particulier employeur applique la formule des « heures réelles » et le salaire à verser le mois considéré est calculé de la façon suivante :

Salaire mensualisé x nombre d'heures réellement effectuées dans le mois / nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré

Pour déterminer le nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré, il convient de se référer aux dispositions du contrat de travail ou au planning mensuel.

En cas de durée de travail irrégulière telle que définie à l'article 132 du présent socle spécifique, le particulier employeur ne comptabilise pas les heures non effectuées et prévues au planning pour calculer le salaire mensuel du salarié.

Régime des absences du particulier employeur

(SS-SPE) Article 152-2

Le présent article vise les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues à l'article 142 du présent socle spécifique. La rémunération de ces périodes est déterminée conformément à l'article 142 du présent socle spécifique.

Rémunération du salarié au pair

(SS-SPE) Article 153

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au stagiaire aide familial étranger et au jeune au pair qui ne relèvent pas de la présente convention collective.

Le salarié au pair est un salarié embauché par un particulier employeur afin d'effectuer une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération spécifique déterminée ci-après.

Composition de la rémunération du salarié au pair

(SS-SPE) Article 153-1

La rémunération du salarié au pair est constituée exclusivement d'avantages en nature, indiqués dans le contrat de travail, et dont la valeur est soumise à contributions et cotisations sociales.

Logement mis à disposition du salarié au pair

(SS-SPE) Article 153-1-1

Définition du logement

(SS-SPE) Article 153-1-1-1

Le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Au sens du présent article, constituent un logement la ou les pièces fermées mises à disposition du salarié pour le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article la pièce mise à dispositions du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

(SS-SPE) 153-1-1-2

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- Disposer d'une ouverture extérieure ;
- Permettre une aération suffisante ;
- Comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- Comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- Comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- Comporter un couchage décent, lorsque le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié au pair équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9 m²).

Occupation et entretien du logement

(SS-SPE) Article 153-1-1-3

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de la remise et de la restitution du logement.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformation sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Repas fourni(s) au salarié au pair

(SS-SPE) Article 153-1-2

Le ou les repas principaux (déjeuner et ou dîner) fourni(s) par le particulier employeur au salarié au pair constituent un élément de la rémunération.

Évaluation de la rémunération du salarié au pair

(SS-SPE) Article 153-2

La valeur des avantages en nature constitue la rémunération exclusive du salarié au pair. La rémunération en nature est égale à :

Salaire minimum conventionnel x le nombre d'heures de travail prévues au contrat

Un bulletin de salaire faisant apparaître les avantages en nature accordés au salarié doit être mis à disposition de ce dernier chaque mois.

Évaluation du logement du salarié au pair

(SS-SPE) Article 153-2-1

La valeur du logement mis à disposition du salarié par le particulier employeur est calculée de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction du salaire brut mensuel du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition. Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente, et sous réserve que la valeur locative ne soit pas inférieure à la valeur fixée par le barème de la Caisse nationale des URSSAF. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

La valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

Évaluation des repas du salarié au pair

(SS-SPE) Article 153-2-2

L'évaluation de l'avantage en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure à la valeur forfaitaire fixée par la Caisse nationale des URSSAF.

Paiement du salaire et déclarations

(SC) Article 56

(SS-SPE) Article 154

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

Déclaration du salaire

(SC) Article 56-1

Le particulier employeur déclare la rémunération mensuelle du salarié auprès des organismes concernés visés à l'article 42 du présent socle commun.

À partir de la déclaration effectuée par le particulier employeur, les organismes concernés calculent et prélèvent les contributions et cotisations sociales puis émettent un bulletin de salaire, qui est mis à la disposition du salarié.

Paiement du salaire

(SC) Article 56-2

Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, à la date et dans les conditions prévues au contrat de travail, par le particulier employeur.

Avec l'accord écrit du salarié, le particulier employeur a la possibilité de confier le versement de la rémunération en donnant mandat :

-  Au CESU, à travers le dispositif CESU + ;
-  À PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

Chapitre VIII – Indemnités et prestations

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Indemnités liées à la conduite d'un véhicule

(SC) Article 57

Si, en accord avec le particulier employeur, le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, il bénéficie d'une indemnité kilométrique.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par les parties dans le contrat de travail. Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité kilométrique.

Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 155

Les dispositions relatives à l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule sont prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule.

Autres indemnités et prestations

(SC) Article 58

D'autres indemnités et prestations sont prévues par chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 156

Est une prestation en nature le repas fourni par l'employeur ou le logement que l'employeur met à la disposition du salarié à titre onéreux. Elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales et est déduite du salaire net du salarié.

La mise à disposition du logement par le particulier employeur doit être prévue par le contrat de travail.

La prestation en nature repas doit être prévue par le contrat de travail.

Prestation en nature logement

(SS-SPE) Article 156-1

Définition du logement

(SS-SPE) Article 156-1-1

Au sens du présent article, le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article, la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Le logement peut être fourni au salarié meublé, ou le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

(SS-SPE) 156-1-2

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

-  Disposer d'une ouverture extérieur ;
-  Permettre une aération suffisante ;
-  Comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
-  Comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation d'eau potable ;
-  Comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
-  Comporter un couchage décent, si le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié logé équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9 m²).

Occupation et entretien du logement

(SS-SPE) Article 156-1-3

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de la remise et de la restitution du logement.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination. Les travaux de transformation sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, le logement mis à disposition n'est pas restitué au particulier employeur, sauf accord exprès du salarié.

Évaluation du logement

(SS-SPE) Article 156-1-4

La valeur de la prestation en nature logement est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « logement » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n°6 de la présente convention collective.

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail d'un autre mode d'évaluation du logement, selon l'une des modalités définies ci-après, sous réserve que ce mode d'évaluation n'aboutisse pas à une valeur inférieure à celle fixée par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n°6 de la présente convention collective.

Les parties peuvent ainsi convenir dans le contrat de travail d'évaluer le logement mis à disposition du salarié de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction de la rémunération brute mensuelle du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition. Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent également convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués pour des logements d'une surface équivalente. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Dans tous les cas, la valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

La part des charges fiscales et des frais d'assurance afférentes à l'occupation du logement sont acquittées par le salarié, directement ou en remboursant le particulier employeur des sommes engagées à ce titre.

Prestation en nature repas

(SS-SPE) Article 156-2

Constitue une prestation en nature le repas fourni au salarié par le particulier employeur, sans que celui-ci ne s'inscrive dans une nécessité d'emploi.

La valeur de la prestation en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « repas » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n°6 de la présente convention collective.

En revanche, ne constitue pas une prestation en nature donnant lieu à retenue sur le salaire net, le repas fourni au salarié par l'employeur par nécessité de l'emploi, lorsque la présence du salarié au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle prévue par le contrat de travail. Relèvent de cette catégorie les repas pris par les salariés avec les personnes qu'ils accompagnent dans un objectif d'éducation, de prévention, ou psychologique.

Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

(SC) Article 59

Conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun, le salarié bénéficie d'une prise en charge, par le particulier employeur, à hauteur de cinquante pour cent (50%) du prix du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

(SS-SPE) Article 157

Les dispositions relative à la pris en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de locations de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

Par dérogation aux dispositions prévue à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective, le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée bénéficie d'une prise en charge intégrale du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, en moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Chapitre IX – Ancienneté

Ancienneté

(SC) Article 60

L'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salariés auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche est s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié. Les périodes visées sont rappelées dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

(SS-SPE) Article 158

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective.

Chapitre X – Retraite complémentaire

Retraite complémentaire

(SC) Article 61

Pour les particuliers employeurs et les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective, la caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l'IRCEM AGIRC-ARRCO.

(SS-SPE) Article 159

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective.

Titre 2 : Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre II des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

Chapitre I – Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Rupture du contrat de travail à durée déterminée

(SC) Article 62

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues par les dispositions légales et réglementaires du droit commun.

(SS-SPE) Article 160

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective.

Chapitre II – Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

(SC) Article 63

(SS-SPE) 161

Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

(SC) Article 63-1

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur et leur formalisme éventuel sont prévus par les dispositions inscrites par chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 161-1

Licenciement du salarié

(SS-SPE) Article 161-1-1

Les règles relatives au licenciement applicables au salarié du particulier employeur sont celles prévues par la présente convention collective. Ne sont donc pas applicables les règles de droit commun du licenciement, prévues par le code du travail, et notamment les règles relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel et pour motif économique.

Disposition générales

(SS-SPE) Article 161-1-1-1

Quel que soit le motif du licenciement, tout particulier employeur qui envisage de licencier un salarié est tenu d'observer la procédure décrite ci-dessous.

1. Convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propre contre décharge

La lettre indique l'objet de la convocation ainsi que la date et le lieu de l'entretien préalable.

L'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

2. Entretien préalable

Lors de l'entretien préalable, qui doit se tenir physiquement, le particulier employeur indique le ou les motifs de la rupture éventuelle du contrat de travail et recueille les explications du salarié.

Les règles de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, notamment en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut pas être accompagné et/ou assisté pendant l'entretien préalable.

L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure.

Sauf accord écrit des parties, l'enregistrement des échanges est interdit.

3. Notification de licenciement

La décision du particulier employeur de rompre le contrat de travail doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse, ou par la faute grave ou lourde du salarié.

Eu égard à la particularité des emplois repères « assistant de vie C » et « assistant de vie D » visés à l'annexe n°7 de la présente convention collective, et aux activités qu'ils réalisent auprès d'un particulier employeur en situation de handicap ou dont l'autonomie est altérée, il est précisé que la gravité de la faute prend en considération la situation du particulier employeur, pour apprécier l'impossibilité de maintien du salarié au domicile du particulier employeur.

La décision ne peut pas être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable. La notification, par écrit, du licenciement est adressée au domicile du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de notification précise le motif du licenciement qui doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, ou sur la faute grave ou lourde du salarié, et être justifié par des éléments probants matériellement vérifiables.

Cette notification peut avoir lieu à partir du quatrième jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, à minuit, décompté à partir du lendemain de l'entretien ou du lendemain de la date prévu de celui-ci s'il n'a pas eu lieu.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples pratiques sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

(SS-SPE) Article 161-1-1-2

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

La rupture de l'un des contrats de travail avec l'une des familles entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat conclu entre le salarié et la famille restante. Le second contrat est soit modifié par accord entre les parties par le biais de la conclusion d'un avenant, soit rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent article.

Chaque particulier employeur qui souhaite rompre le contrat de travail qui le lie au salarié doit engager une procédure de rupture conformément aux dispositions du présent article. Chaque procédure est juridiquement distincte. Ainsi, l'entretien préalable ne peut pas se dérouler en présence d'une autre famille employeur.

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

Mise à la retraite du salarié

(SS-SPE) Article 161-1-2

Le particulier employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié en respectant les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office fixé par les dispositions légales et réglementaires de droit commun, son accord est nécessaire pour procéder à sa mise à la retraite. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu moyennant le versement de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 163-2 du présent socle spécifique.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de la mise à la retraite d'office susvisé, le particulier employeur peut le mettre à la retraite sans son accord.

Le particulier employeur informe le salarié de sa décision par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

(SC) Article 63-2

Démission du salarié

(SC) Article 63-2-1

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.

(SS-SPE) Article 161-2-1

Le salarié notifie sa démission au particulier employeur dans les conditions prévues à l'article 63-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Départ volontaire à la retraite du salarié

(SC) Article 63-2-2

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

(SS-SPE) Article 161-2-2

Les dispositions relatives au départ volontaires à la retraite sont prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Rupture conventionnelle du contrat de travail

(SS-SPE) Article 161-3

Le contrat de travail ne peut être rompu d'un commun accord qu'en appliquant la procédure décrite ci-après.

Le particulier employeur et le salarié peuvent convenir de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en remplissant le formulaire règlementé prévu à cette effet et mis à dispositions par l'administration.

Le fait que le contrat de travail soit suspendu n'empêche pas la conclusion d'une rupture conventionnelle, notamment en cas d'arrêt maladie.

Les parties s'accordent sur les conditions de la rupture à l'occasion d'au moins un entretien qui se tiendra sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut ni être accompagné, ni être assisté pendant l'entretien.

Lors de cet entretien, le particulier employeur et le salarié conviennent ensemble :

- De la date de rupture du contrat de travail en tenant compte des délais de procédure fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun ;
- Du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
- Des modalités de versement de l'indemnité de rupture conventionnelle et notamment l'éventuel échéancier convenu entre les parties.

Rupture du contrat de travail du fait du décès

(SC) Article 63-3

(SS-SPE) Article 161-4

Décès du particulier employeur

(SC) Article 63-3-1

Les dispositions relatives au décès du particulier employeur sont prévues par chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 161-4-1

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du particulier employeur.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particulier employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que particulier employeur auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

Un ayant-droit ou, à défaut, un tiers, informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- Du dernier salaire dû au jour du décès ;
- D'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminée conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès du particulier employeur ;
- D'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
- D'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

L'ayant-droit ou, à défaut, un tiers remet au salarié les documents de fin de contrat prévus, dans le socle commun, à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle Emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet la garde de ce dernier

(SS-SPE) Article 161-4-2

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers informe le salarié de la date du décès de l'enfant dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ce dernier présente une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

-  Du dernier salaire dû au jour du décès ;
-  D'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminé conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
-  D'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
-  D'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

Le particulier employeur, ou, à défaut, un tiers, remet au salarié les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle Emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Décès du salarié

(SC) Article 63-3-2

Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié.

Le particulier employeur en informe l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié.

Le particulier employeur informe les ayants-droits de la rupture du contrat de travail et leur remet, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compte du décès, le dernier bulletin de salaire ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte prévus à l'article 69 du présent socle commun.

Le décès du salarié peut ouvrir, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n°3 de la présente convention collective.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayants-droits :

- Du dernier salaire dû au jour du décès ;
- D'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés au jour du décès, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

(SS-SPE) Article 161-4-3

Les dispositions relatives au décès du salarié sont prévues à l'article 63-3-2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n°3 de la présente convention collective.

Préavis

(SS-SPE) Article 162

Ces dispositions complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Dispositions générales

(SS-SPE) Article 162-1

Le préavis doit être respecté par les deux parties en cas de licenciement, de départ ou de mis à la retraite et de démission.

L'ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de l'envoi du courrier recommandé ou de sa remise en main propre contre décharge.

Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

(SS-SPE) Article 162-2

En cas de garde partagée, la durée du préavis est déterminée pour chaque contrat de travail, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié auprès de chaque particulier employeur. Lorsque les particuliers employeurs se trouvent en même temps en période de préavis et qu'ils dispensent le salarié de l'effectuer, en totalité ou en partie, ils lui versent une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base de la quote-part de la rémunération prévue aux termes de chaque contrat de travail qui les lie au salarié.

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

Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou Assistant de vie D »

(SS-SPE) Article 162-3

La durée du préavis aux articles 162-4-1 du présent socle spécifique peut, sous réserve de l'accord écrit du salarié, être allongée à la demande du particulier employeur employant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D » visé à l'annexe n°7 de la présente convention collective, afin d'assurer la continuité de l'accompagnement.

Décès de l'enfant du particulier employeur

(SC) 63-3-3

Les dispositions du présent article sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

Autres ruptures du contrat de travail

(SC) Article 63-4

Les autres ruptures du contrat de travail sont précisées dans chacun des socles spécifiques.

Préavis

(SC) Article 64

La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- À la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- À la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- Au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Préavis en cas de licenciement

(SS-SPE) Article 162-4

Durée du préavis

(SS-SPE) 162-4-1

La durée du préavis en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde du salarié est fixée à :

- Une (1) semaine lorsque le salarié a moins de six (6) mois d'ancienneté au titre de même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- Un (1) mois pour le salarié ayant entre six (6) mois à moins de deux (2) ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- Deux (2) mois lorsque le salarié a deux (2) ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

La date de première présentation de la lettre de licenciement adressée par courrier recommandé avec accusé de réception fixe le point de départ du préavis.

Le salarié qui retrouve un emploi pendant la période de préavis n'est pas tenu de l'effectuer en totalité. Il peut, sur présentation d'un justificatif, cesser le travail auprès du particulier employeur dès lors qu'il a effectué, au moins :

- Une (1) semaine de préavis si la durée du préavis est d'un mois ou moins ;
- Deux (2) semaines de préavis si la durée du préavis est de deux (2) mois.

Dans ce cas, le salarié et le particulier employeur sont dégagés de leur obligations s'agissant de l'exécution et de la rémunération du préavis restant à courir. Cette période de préavis non exécutée n'est pas pris en compte pour la détermination des droits du salarié au titre de l'ancienneté et des congés payés.

Heures d'absence autorisée pendant la période de préavis

(SS-SPE) Article 162-4-2

Pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié, dont le temps de travail est d'au moins quarante (40) heures par semaine, a droit, sans diminution de salaire :

- S'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté chez le même particulier employeur, à deux (2) heures par jour pendant six (6) jours ouvrables ;
- S'il a deux (2) ans d'ancienneté et plus chez le même particulier employeur, à deux (2) heures par jour pendant dix (10) jours ouvrables.

À défaut d'accord entre les parties, les périodes de deux (2) heures sont prise alternativement, un jour au choix du particulier employeur ou des particuliers employeurs en cas de garde partagée, un jour au choix du salarié. Le particulier employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite

(SS-SPE) Article 162-5

La durée du préavis est identique à celle prévue dans le cadre du licenciement à l'article 162-4-1 du présent socle spécifique.

Préavis en cas de démission

(SS-SPE) Article 162-6

La durée du préavis est fixée à :

- Une (1) semaine pour le salarié ayant moins de six (6) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- Deux (2) semaines pour le salarié ayant de six (6) mois à moins de deux (2) ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- Un (1) mois pour le salarié ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

Le point de départ du préavis est la date de première présentation de la lettre notifiant la démission, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception ou sa date de remise en main propre.

Exécution du préavis

(SC) Article 64-1

La période de préavis est un délai préfix commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu.

Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

-  D'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
-  De suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
-  De prise de congés payés. Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective.

Inexécution du préavis

(SC) Article 64-2

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. À défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

(SC) Article 64-3

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Chapitre III – Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

(SC) Article 65

(SS-SPE) Article 163

Dispositions générales

(SC) Article 65-1

Les conditions d'octroi et de fixation des indemnités liées à la rupture du contrat de travail sont déterminées par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Indemnité de licenciement

(SS-SPE) Article 163-1

En dehors des cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant au moins huit (8) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur a droit à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement se distingue de l'éventuelle indemnité de préavis prévue à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

La condition de huit (8) mois d'ancienneté est appréciée à compter de la date d'effet de l'embauche du salarié jusqu'à la date de notification du licenciement. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif pour déterminer le droit du salarié au titre de l'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est égale à :

-  Un quart ($\frac{1}{4}$) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à dix (10) ans.
-  Un tiers ($\frac{1}{3}$) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à dix (10) ans, pour les années au-delà de dix (10) ans.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

-  Soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des douze (12) derniers mois précédant la notification du licenciement ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze (12) mois, la moyenne mensuelle du salaire mensuel brut de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
-  Soit la moyenne mensuelle des salaires mensuel brut des trois (3) derniers mois précédant la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement n'a pas le caractère de salaire et est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun en vigueur.

Disposition applicables en cas de départ volontaire à la retraite

(SC) Article 65-2

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues par le socle commun, à l'annexe n°4 de la présente convention collective.

(SS-SPE) Article 163-3

Quelle que soit son ancienneté, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique.

Indemnité compensatrice de préavis

(SC) Article 66

Le présent article s'applique au particulier employeur amené à verser une indemnité compensatrice de préavis au salarié dans les conditions et selon les modalités de calcul prévues par chacun des socles spécifiques. Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

Indemnité compensatrice de congés payés

(SC) Article 67

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jours de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Autres sommes versées

(SC) Article 68

À la date de fin du contrat de travail, sont versées au salarié, la rémunération et toute somme due en application des dispositions prévues par chacun des socles spécifiques. À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel.

Chapitre IV – Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

(SC) Article 69

Par principe, à la date de fin du contrat de travail définie à l'article 64 du présent socle commun, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :

- Un certificat de travail précisant :
 - ✓ Les noms, prénom et adresse du particulier employeur ;
 - ✓ Les nom et prénom du salarié ;
 - ✓ La date d'effet de l'embauche ;
 - ✓ La date de fin du contrat de travail ;
 - ✓ La nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;
 - ✓ La portabilité de la prévoyance ;
 - ✓ Le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur ;
 - ✓ L'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
 - ✓ Un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les six (6) mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de deux (2) semaines calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut être remise au salarié.

Des modèles de certificat de travail, de reçu pour solde de tout compte et de l'attestation précitée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Partie V – Droits sociaux attachés aux salariés

Chapitre I - Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés

Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés

(SC) Article 71

Les dispositions de la présente convention collective résultent de la volonté des partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de consacrer, eu égard à la singularité du secteur, le principe de l'attachement des droits sociaux aux salariés afin :

- D'assurer l'effectivité par mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par une mise en œuvre ;
- De mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés

(SC) Article 72

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile confient la mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés à l'association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, dénommée APNI, visée à l'annexe n°2 de la présente convention collective.

L'APNI, lorsqu'elle est désignée par un texte légal, réglementaire, la convention collective ou un accord de branche étendu, a pour objet d'assurer l'interface, entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre, l'APNI est chargée, conformément aux orientations stratégiques de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et de manière applicative de :

- Gérer et déployer le budget et les ressources affectées en vue de réaliser son objet ;
- Disposer, le cas échéant, des mandats confiés par les employeurs.

Chapitre II – Déclinaison de droits sociaux attachés aux salariés

Les dispositions du présent chapitre résultent de la volonté de partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de renforcer et développer le socle de droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective prévoit ainsi des dispositions renforcées notamment en matière de prévention des risques et santé au travail, professionnalisation, accès à des activités sociales et culturelles, prévoyance, prime conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Sous-chapitre I – Santé au travail et prévention des risques

La loi n° 2001-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale des salariés.

Prenant en compte la singularité de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, elle permet, en application de l'article L.4625-2 du code du travail, de déroger par accord de branche étendu 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 salariés du particulier employeur.

L'ordonnance prise en application de l'article 99 de la loi d'accélération de simplification de l'action publique rend applicable aux assistants maternels du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale et élargit le champ d'application de l'article L.4625-2 du code du travail aux assistants maternels.

Section 1 – Surveillance médicale des salariés

Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur

(SC) Article 73

L'employeur a l'obligation d'assurer la surveillance médicale des salariés relevant du champ d'application professionnel de la présente convention collective. Dans ce cadre, il doit s'assurer du suivi individuel de l'état de santé du salarié par la médecine du travail.

Les salariés relevant de la présente convention collective doivent se soumettre à l'ensemble des actes liés à la surveillance médicale.

Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés

(SC) Article 74

L'annexe n°1 détermine les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et prévoit les règles nécessaires afin :

- D'assurer l'effectivité par mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- De mutualiser les obligations employeurs afférentes, à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci à une association paritaire, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

Section 2 – Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile

Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particulier employeurs et de l’emploi à domicile

(SC) Article 75

Le particulier employeur n’étant pas une entreprise, les dispositions de droit commun relatives à la prévention des risques professionnels ne sont pas applicables.

L’annexe n°1 de la présente convention collective détermine les modalités de la mise en œuvre de mesures destinées à prévenir les risques de maladie ou d’accident liés à l’activité professionnelle des salariés.

Sous-chapitre II – Professionnalisation des salariés

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, aux termes de son article 38, a confirmé la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile en adaptant les modalités d’organisation et de financement de la formation professionnelle aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile. Le décret d’application n° 2018-1344 du 28 décembre 2018 relatif aux contributions versées par certaines catégories d’employeur consacre le mandatement par les particuliers employeurs de l’APNI. Deux arrêtés du 21 décembre 2018 et du 27 janvier 2020 ont également été pris pour l’application des dispositions de la loi au secteur.

C’est dans ce cadre qu’a été conclu l’accord-cadre interbranche de mise en œuvre d’une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile du 17 novembre 2020. Il détermine les modalités de définition, de mise en œuvre et de développement d’une politique de professionnalisation ambitieuse tenant compte de la singularité du secteur. Cet accord est articulé autour de la promotion des métiers, la valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification, l’accompagnement des particuliers employeurs et des salariés, la commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle (CNEFP) et le financement de la formation professionnelle continue.

Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche

(SC) 76

La professionnalisation est le processus qui permet au salarié de construire et développer ses compétences, et qui accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie afin d’acquérir et d’actualiser des connaissances, des compétences et favoriser l’évolution professionnelle.

La CPNEFP prévue à l’article 22 du présent socle commun définit la politique de professionnalisation de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile.

Elle doit notamment permettre de :

- Répondre aux enjeux de la branche en matière d'accroissement des besoins de la société en termes d'accompagnement à domicile, d'accueil individuel de l'enfant par l'adaptation, le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- Favoriser l'attractivité et la mixité des métiers de la branche professionnelle ;
- Assurer la sécurisation des parcours professionnels et l'emploi des salariés ;
- Accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les modalités de mise en œuvre de la politique des professionnalisation sont fixées par l'annexe n°2 de la présente convention collective.

Développement de la professionnalisation

(SC) Article 77

Financement de la formation professionnelle

(SC) Article 77-1

Le développement de la professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est financé par :

Deux contributions prise en charge par les particuliers employeurs :

- Une contribution légale à la formation professionnelle dérogatoire prévue à l'article L.6331-57 du code du travail ;
- Une contribution conventionnelle à la formation professionnelle prévue par l'annexe n°2 de la présente convention collective. Les partenaires sociaux considérant que le développement de la professionnalisation des salariés représente un enjeu majeur pour le secteur ont décidé de renforcer les démarches en ce sens et de traduire leurs engagements notamment à travers une contribution conventionnelle renforcée permettant un financement élargi de la formation professionnelle des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

L'ensemble des autres contributions ou ressources dont l'objet et la finalité sont affectés au financement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Gestion des ressources

(SC) Article 77-2

Conformément aux orientations stratégiques décidées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et à l'annexe n°2 de la présente convention collective, la gestion des ressources est confiée à l'APNI.

L'APNI est chargée d'assurer la gestion de :

- La contribution légale visée à l'article 77-1 du présent socle commun qui lui est confiée aux termes de l'article L. 6331-60 du code du travail en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- La contribution conventionnelle visée à l'article 77-1 du présent socle commun qui lui est confiée par l'annexe n°2 de la présente convention collective ;



L'ensemble des autres contributions ou ressources visées à l'article 77-1 du présent socle commun.

Adaptation des dispositifs de formation professionnelle continue à la singularité du secteur et accompagnement des particuliers employeurs et des salariés

(SC) Article 78

Afin de tenir compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et garantir l'accès à la formation professionnelle pour les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective, et favoriser le départ en formation, les modalités d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle continue sont aménagées par l'annexe n°2 de la présente convention collective.

Dans ce cadre, l'APNI, ainsi mandatée par les particuliers employeurs, assure l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés. À ce titre, elle accompagne les salariés et les particuliers employeurs notamment en vue d'assurer la prise en charge et le versement direct aux salariés des rémunérations et des frais de vie engagés pendant le suivi de formation et procéder aux déclarations et informations afférentes.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

(SC) Article 79

La politique de professionnalisation du secteur doit pouvoir répondre aux enjeux de l'emploi dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile liés notamment au vieillissement de la population, aux évolutions des attentes et des besoins des parents en termes d'accueil individuel et des ménages en termes d'entretien du cadre de vie.

Les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications.

Dans le cadre des négociations relatives à la GPEC de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et dans le respect des dispositions légales, les partenaires sociaux s'appuient sur le CNPDS pour déterminer les orientations politiques en vue du développement et de la mise en œuvre de la GPEC, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques.

Afin de préparer les négociations, le CNPDS pourra notamment s'appuyer sur les travaux du comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications ayant, conformément à l'annexe n°2 de la présente convention collective, pour mission de favoriser une démarche de GPEC, ainsi que sur l'observatoire des emplois et de la famille afin d'établir un diagnostic qualitatif, quantitatif et prospectif de l'emploi des métiers et des compétences.

Sous-chapitre III – Activités sociales et culturelles

Mise en place d'actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles

(SC) Article 80

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dans le cadre du développement des droits sociaux des salariés, souhaitent mettre en place au profit des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des actions leur permettant d'accéder à des activités sociales et culturelles.

Dans le cadre, un portail web est mis en place. Il permet aux salariés de la branche d'accéder à des offres qualitatives de voyages, de culture, de sport et loisirs à tarifs préférentiels au même titre que ceux dont bénéficient certains salariés d'entreprise.

Mise en œuvre des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles

(SC) Article 81

La mise en œuvre opérationnelle des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles est confiée à l'APNI.

Dans le cadre des orientations stratégiques arrêtées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, l'APNI est ainsi chargée de la mise en œuvre opérationnelle du portail activités sociales. À ce titre, elle détermine le contenu de l'offre activités sociales et culturelles, et son accessibilité pratique, par le biais d'un portail web régulièrement actualisé au bénéfice des salariés de la branche.

Financement

(SC) Article 82

Le financement de ce dispositif est assuré par le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) visé à l'article 32 du présent socle commun, alimenté par une contribution à la charge des particuliers employeur et destinée notamment à permettre l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles.

Sous-chapitre IV – Prévoyance

Mise en place d'un régime de prévoyance de branche

(SC) Article 83

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'existence d'une protection sociale effective au bénéfice des salariés de la branche, notamment contre les risques incapacité, invalidité, décès, afin de permettre une indemnisation, sous certaines conditions, en cas de réalisation de ces risques.

Les règles relatives au régime de prévoyance mis en place au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prévues à l'annexe n°3 de la

présente convention collective. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention.

Mise en œuvre opérationnelle du dispositif

(SC) Article 84

Conformément à son objet social, l'APNI a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés. Elle se voit ainsi confier des attributions en matière de protection sociale complémentaire et, notamment de prévoyance.

Au regard des spécificités du secteur (en particulier la multiplicité d'employeurs) et afin de garantir l'effectivité des droits des salariés en matière de prévoyance, l'APNI a pour mission :

- D'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

Dans le cadre de ce mandat, elle est notamment chargée de certaines obligations et démarches administrative incombant à ces derniers, telle que, par exemple, la remise de la notice d'information aux salariés.

La collecte des cotisations dues au titre du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

Dans le cadre des missions qui lui sont conférées, l'APNI a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité.

Financement

(SC) Article 85

L'indemnisation au titre des garanties de prévoyance susvisées est financée conjointement par les cotisations des particuliers employeurs et des salariés, dans les conditions fixées par l'annexe n°3 de la présente convention collective.

Sous-chapitre V – Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Mise en place d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

(SC) Article 86

Dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé de leur offrir la possibilité de bénéficier d'une indemnité de départ volontaire à la retraite conventionnelle de branche.

Afin d'assurer une meilleure effectivité des droits de salariés, en considération de la singularité des métiers qu'ils occupent, les partenaires sociaux se sont notamment engagés dans une démarche de reconnaissance de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein de la branche, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur.

Les conditions et modalités permettant aux salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective de bénéficier de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite sont fixées par l'annexe n°4 de la présente convention collective.

Mise en œuvre opérationnelle du dispositif

(SC) Article 87

L'annexe n°4 de la présente convention collective fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif.

La mise en œuvre opérationnelle du dispositif est confiée à l'APNI.

Plus précisément, dans le cadre des orientations stratégiques arrêtées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, l'APNI est chargée de percevoir la contribution visée à l'annexe n°4 de la présente convention collective et de verser l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite aux salariés éligibles au dispositif.

Financement

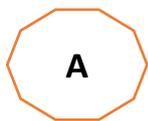
(SC) Article 88

Afin de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur, cette indemnité est financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, fixée par l'annexe n°4 de la présente convention collective.

Glossaire

A l'attention des utilisateurs du glossaire

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle



Accident de trajet : fait accidentel qui survient au salarié lors de son trajet habituel aller/retour de sa résidence principale (ou autre lieu de résidence où il se rend de façon habituelle pour des raisons familiales) à son lieu de travail.

Accident de travail (ou dit d'origine professionnelle) : fait accidentel, quelle qu'en soit la cause, qui survient pendant le temps de travail du salarié et du fait ou à l'occasion de ce dernier.

Agrément : document obligatoire pour exercer le métier d'assistant maternel, délivré par le Conseil départemental et accordé pour une durée fixe, renouvelable. Il mentionne notamment le nombre d'enfants que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément.

Ancienneté : durée dans le temps de la **période d'emploi** d'un salarié. **Sauf dispositions spécifique, elle est appréciée par contrat de travail. Son décompte** débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail. Certaines période non travaillées doivent être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

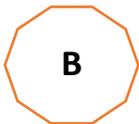
Arrêt de travail : période de suspension du contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident du travail d'origine professionnelle non professionnelle. L'arrêt de travail est justifié par une prescription médicale établie par un médecin.

Assistant maternel du particulier employeur : professionnel agréé par le Conseil départemental de son lieu de travail, qui accueille habituellement et de façon non permanente, à son domicile, ou dans une maison d'assistants maternels, moyennant rémunération, des mineurs dans le cadre d'une relation contractuelle de travail qui le lie à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s).

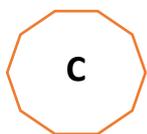
Attestation pôle emploi : document obligatoire remis, à la fin du contrat de travail, par le particulier employeur à son salarié pour lui permettre de faire valoir ses droits au chômage auprès de Pôle emploi. L'employeur doit remettre ce document quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (rupture de la période d'essai, licenciement, retrait d'enfant, démission, fin de contrat à durée déterminée etc.) et quel que soit le type de contrat conclu, écrit ou verbal.

Avenant au contrat de travail : document négocié et signé par les deux parties, le particulier employeur et son salarié, matérialisant l'accord intervenu entre elles pour compléter ou modifier un ou plusieurs éléments du contrat de travail initial pour l'avenir.

Ayant droit : personne pouvant agir à la place du bénéficiaire direct d'un droit en raison de son lien (familial, juridique, financier) avec ce dernier. À titre d'exemple, en cas de décès, peuvent avoir la qualité d'ayants droits : l'époux, les descendants, le concubin pacsé ou non, ou encore les ascendants de la personne décédée.



Bulletin de salaire : document obligatoire établi mensuellement ou selon la périodicité de la paie définie dans le contrat de travail. Il indique le montant du salaire versé (brut, net imposable, net à payer...) au salarié, récapitule le montant des cotisations sociales et contient d'autres éléments liés à la relation du travail. En cas de déclaration par le biais du Chèque emploi service universel (CESU) ou PAJEMPLOI, le bulletin de salaire est établi par ces organismes sur la base de la déclaration mensuelle effectuée par l'employeur et disponible dans l'espace personnel du salarié.



Caisse d'Allocations Familiales (CAF) : organisme de sécurité sociale qui verse, aux particuliers, dans les conditions prévues par la loi, des prestations familiales financières.

Chèque emploi service universel (CESU) : service du réseau URSSAF (Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales) permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration, de manière simplifiée, du salaire et des autres éléments versés, le cas échéant, à un salarié du particulier employeur, hors assistants maternels.

Certificat médical : acte d'un médecin / praticien (ou tout professionnel de santé habilité) attestant de l'état de santé de la personne qui l'a consulté et permettant de justifier la situation du salarié auprès de son employeur. À titre d'exemple, le certificat médical est établi dans le cadre d'une grossesse, d'un congé enfant malade ou d'une absence de l'enfant.

Certificat de travail : document écrit délivré obligatoirement par l'employeur au salarié à la fin du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture et le type de contrat de travail, à

durée déterminée ou indéterminée, écrit ou oral. Il permet de certifier la période d'emploi du salarié et le(s) emploi(s) occupé(s) auprès du particulier employeur.

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) : contrat de travail qui ne peut être conclu que dans les cas limitativement rémunérés par la loi. Ce contrat de travail est affecté d'un terme. Le CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente chez le particulier employeur.

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : contrat de travail général qui constitue la forme principale de la relation de travail. Par définition, il ne comprend pas de terme. Il a pour but de fixer les obligations entre les parties et doit être rédigé au moment de l'embauche. Ce contrat perdure tant que l'une ou l'autre des parties ne l'a pas rompu.

Contrat de travail oral : forme dérogatoire du contrat de travail prévue uniquement pour les salariés déclarés auprès du CESU dans les conditions restrictives posées par la loi et le respect des dispositions conventionnelles. Dans ces conditions, il vaut contrat écrit.

Cotisations sociales : ensemble des prélèvements obligatoires sur le salaire brut et les éléments assimilés à du salaire, supportés par le salariés (cotisations salariales) et par l'employeur (cotisations patronales), et servant à financer diverses prestations sociales (l'assurance maladie, l'assurance chômage, les allocations familiales, les pensions de retraite, etc.). (Voir aussi URSSAF caisse nationale, CESU, PAJEMPLOI déclaration d'une pension retraite)



Date d'effet de l'embauche : date à compter de laquelle le salarié prend ses fonctions auprès du particulier employeur. Elle correspond au premier jour de travail du salarié au domicile du particulier employeur, ou au premier jour d'accueil de l'enfant chez l'assistant maternel ou au sein de la MAM. Cette date sert de point de départ pour déterminer l'ancienneté du salarié. (Voir aussi CDI, CDD et contrat de travail oral).

Décharge : document signé par le destinataire d'un courrier ou d'un acte attestant de sa remise en main propre. Il doit comporter la date de cette remise et être établi en deux exemplaires afin que chacune des parties puisse conserver une preuve écrite.

Déclaration du salaire : obligation pour le particulier employeur de déclarer auprès des différents services du réseau URSSAF ou la MSA, le salaire et, le cas échéant, les indemnités, versés au salarié. Cette déclaration doit être faite à la fin de chaque mois au cours duquel est intervenue une prestation de travail. Elle permet de déterminer les droits des salariés (retraite, assurance maladie, assurance chômage). (Voire aussi caisse nationale des URSSAF, CESU, PAJEMPLOI, MAS, déclaration du salaire, salaire brut et salaire net)

Délai de prévenance : délai à respecter entre l'annonce d'un événement ou d'une décision et sa réalisation. La durée de ce délai est fixée :

- ✓ Par des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ou celles prévues par les parties dans le contrat de travail ;
- ✓ En l'absence de dispositions conventionnelle, par le contrat de travail.



Emplois-repères : emplois qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes et dont les activités sont décrites dans le cadre de la classification des emplois applicables aux salariés relevant du socle spécifique salarié du particulier employeur. Les emplois-repères listé permettent de positionner le salarié sur une grille de classification.

Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Engagement réciproque (socle spécifique « assistant maternel ») : document écrit permettant à l'employeur et l'assistant maternel agréé de s'accorder sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant. Il précède la signature du contrat de travail et intervient lorsque les parties se sont entendues sur les conditions de l'accueil à venir. L'engagement réciproque ne doit pas être confondu avec la lettre d'engagement visée dans le socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective. Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques de la convention collective.

Entretien préalable à un éventuel licenciement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : étape obligatoire de la procédure de licenciement. Durant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. La décision de licencier le salarié ne peut être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable.



Faute : comportement du salarié, justifié par des éléments probants matériellement vérifiables, constituant une erreur, une négligence ou résultant du non-respect de ses obligations contractuelles. Selon la gravité du comportement reproché au salarié, la faute peut être qualifiée de simple, grave ou lourde.

Faute simple : comportement du salarié n'entraînant pas nécessairement la rupture du contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail justifié par une faute simple, le préavis est exécuté et l'indemnité de fin de contrat est due.

Faute grave : comportement du salarié constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des

règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat de travail. Elle peut se produire, même pendant le préavis, et peut justifier sa rupture immédiate.

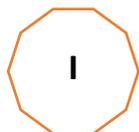
Faute lourde : comportement volontaire du salarié, avec l'intention de nuire à l'employeur, constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail, même pendant le préavis, et justifie sa rupture immédiate. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat.

Force majeure : événement exceptionnel imprévisible, irrésistible (insurmontable), qui échappe au contrôle de la personne liée par une ou plusieurs obligation(s) et qui empêchant sa/leur réalisation.



Grille de classification : grille (présentée sous forme de tableau) comportant une échelle de plusieurs niveaux et répertoriant l'ensemble des métiers (appelés emplois-repères) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », permettant de déterminer le salaire minimum applicable. Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » :

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>



Inaptitude : constatation, exclusivement par le médecin du travail, de l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste qu'il occupe. Elle est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Incapacité : état d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente, partielle ou totale, de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail. Le salarié doit alors justifier de son absence à son poste de travail en remettant à son particulier employeur un arrêt de travail.

Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) : indemnités versées, sous conditions, au salarié (ou, dans certains cas spécifique, à l'employeur) par la caisse du régime de sécurité sociale dont il relève, pendant un arrêt de travail. Le montant de ces indemnités diffère selon la situation professionnelle du salarié et la cause de l'arrêt de travail (arrêt maladie simple, accident du travail, etc.) et peut être complété sous conditions, par l'organisme de

prévoyance. Il est calculé, par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié, sur la base de l'attestation de salaire établie par le particulier employeur.

Invalidité : notion de droit de la sécurité sociale qui correspond à la situation d'une personne qui, après une maladie ou un accident, perd une partie de sa capacité de travail ou de son gain lié au travail. Elle est reconnue par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié.



Jours calendaires : tous les jours du calendrier de l'année du 1^{er} janvier au 31 décembre (y compris les jours fériés). Une semaine correspond à 7 jours calendaires.

Jour chômé : jour non travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, par l'employeur.

Jours fériés : jours de fête ou commémorant un événement, énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Jour habituellement travaillé : jour qui est prévu comme devant être travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, au salarié par l'employeur.

Jours ouvrables : tous les jours de la semaine à l'exception du repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. À titre d'exemple, une semaine calendaires, sans aucun jour férié, comporte 6 jours ouvrables.



Lettre d'engagement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : document écrit dans lequel les parties indiquent leur intention de conclure ensemble un contrat de travail.

Licenciement (uniquement applicable pour le socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : décision de l'employeur de rompre le contrat de travail qui le lie à son salarié.



Maladie professionnelle : maladie causée par l'activité professionnelle ou les conditions de travail du salarié, reconnue comme telle par la caisse du régime de sécurité sociale du régime dont relève le salarié.

Maison d'Assistant(s) Maternel(s) (MAM) : en application des dispositions légales et réglementaires applicables, lieu où les enfants sont accueillis par le ou les assistant(s) maternel(s) du particulier employeur exerçant leur profession en dehors de leur domicile. Ce dispositif permet à un ou des assistant(s) maternel(s) d'exercer au sein d'un local pour y accueillir les enfants.

Mensualisation du salaire : méthode de calcul du salaire qui permet au salarié de percevoir le même salaire chaque mois quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (hors absences non rémunérées du salarié). Des formules de calcul du salaire mensuel sont précisées dans chacun des socles spécifiques de la convention collective.

Modification du contrat de travail : toute modification du contrat de travail doit être faite par avenant (voir la définition du terme « avenant »).

Mutualité Sociale Agricole (MSA) : organisme de sécurité sociale qui gère le régime obligatoire de protection sociale du secteur agricole et rural.



Numéro d'identification employeur : numéro attribué personnellement à chaque particulier employeur à la suite de son immatriculation auprès des organismes de déclaration (URSSAF Caisse Nationale, CESU, PAJEMPLOI, MSA). Il figure sur les bulletins de salaire édités par ces organismes.



PAJEMPLOI : service du réseau URSSAF permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration du salaire d'un assistant maternel agréé ou d'un salarié dont l'emploi-repère relève du domaine « Enfant ».

Période de référence : période légale, fixée de date à date, au cours de laquelle sont appréciés les droits acquis par le salarié et qui en peut être modifiée par les parties.

Préavis : délais qui doit être respecté entre la notification (date de première présentation du courrier ou de sa remise en mains propre contre décharge) de la rupture du contrat de travail et la date de fin réelle du contrat de travail. Sa durée est définie dans la présente

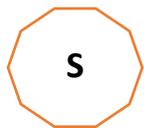
convention collective et diffère selon le mode de rupture (licenciement, retrait d'enfant, démission, etc.) et l'ancienneté du salarié.

Protection sociale complémentaire : garanties complémentaires de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, mises en place au bénéfice des salariés.



Reçu pour solde de tout compte : document écrit réalisé par l'employeur en double exemplaire et délivré obligatoirement au salarié à la fin du contrat de travail et quel que soit le mode de la rupture et le type de contrat de travail, qu'il soit écrit ou oral. Il répertorie les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail.

Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) : répertoire des diplômes, certifications et titres certifiés par la Commission de la Certification Professionnelle. Il contient les fiches descriptives comprenant le détail des compétences acquises aux termes de la formation et les métiers pouvant être exercés à l'issue de celle-ci.



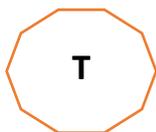
Salaire brut : salaire avant déduction des cotisations et contributions sociales salariales et, le cas échéant, du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu du salarié.

Salaire net : salaire versé au salarié après la déduction des cotisations et contributions sociales salariales du salaire brut et le cas échéant du montant du prélèvement à la source de son impôt sur les revenus.

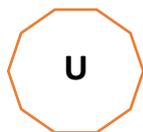
Sécurité sociale : régime obligatoire de protection sociale dont bénéficie le salarié afin de le garantir contre certains risques (notamment maladie, accident, maternité, vieillesse).

Structure mandataire : association ou entreprise agissant pour le compte du particulier employeur, pour assurer la gestion des formalités de recrutement, administratives et déclaratives liées à l'emploi d'un salarié. Le particulier reste juridiquement l'employeur du salarié.

Suspension du contrat de travail : situations durant laquelle le salarié ne travaille pas, sans que la relation de travail ne soit pas pour autant rompue. Cette suspension peut être du fait du salarié ou du particulier employeur. (voir aussi ancienneté).



Temps de travail effectif : temps durant lequel le salarié se conforme aux directives de l'employeur. Des périodes non travaillées peuvent être assimilées à tu temps de travail effectif pour l'appréciation de certains droits du salarié.



URSSAF Caisse nationale : caisse chargée de la collecte, avec le réseau des URSSAF, des cotisations et contributions sociales qui fiancent les branches du régime général de la Sécurité sociale. Elle permet aux particuliers employeurs, notamment par le biais du CESU et de PAJEMPLOI, d'effectuer leurs déclarations de bénéficié d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes aux emplois relevant du champ d'application de la convention collective. Chaque année, elle établit le barème des prestations et avantages en nature. (voir aussi CESU, PAJEMPLOI, déclaration de salaire, cotisations sociales, salaires net et salaire brut).