

Convention collective nationale

des salariés du particulier employeur

du 24 novembre 1999

Date de l'arrêté d'extension : 2 mars 2000 - Date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :
11 mars 2000. -

Identifiant des Conventions Collectives (IDCC) : n °2111.

Sommaire

<u>SIGNATAIRES</u>	3
<u>ARTICLE 1ER – DISPOSITIONS GENERALES</u>	3
<u>ARTICLE 2 - CLASSIFICATION</u>	5
<u>ARTICLE 3 - POSTES D'EMPLOI A CARACTERE FAMILIAL (PECF)</u>	6
<u>ARTICLE 4 - EMPLOIS SPECIFIQUES</u>	8
<u>ARTICLE 5 – SALARIE LOGE</u>	9
<u>ARTICLE 6 - NUIT</u>	9
<u>ARTICLE 7 - CONTRAT DE TRAVAIL</u>	9
<u>ARTICLE 8 – PERIODE D'ESSAI</u>	10
<u>ARTICLE 9 - ANCIENNETE</u>	10
<u>ARTICLE 10 - ABSENCE DU SALARIE</u>	10
<u>ARTICLE 11 - RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE A L'INITIATIVE DU SALARIE</u>	10
<u>ARTICLE 12 - RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR</u>	11
<u>ARTICLE 13 - DECES DE L'EMPLOYEUR</u>	13
<u>ARTICLE 14 - CERTIFICAT DE TRAVAIL – ATTESTATION ASSEDIC</u>	13
<u>ARTICLE 15 - DUREE DU TRAVAIL</u>	13
<u>ARTICLE 16 - LES CONGES PAYES ANNUELS</u>	15
<u>ARTICLE 17 – AUTRES CONGES</u>	16
<u>ARTICLE 18 – JOURS FERIES</u>	17
<u>ARTICLE 19 - COUVERTURE MALADIE-ACCIDENT</u>	18
<u>ARTICLE 20 - REMUNERATION</u>	18
<u>ARTICLE 21 - HYGIENE ET LOGEMENT</u>	20
<u>ARTICLE 22 - SURVEILLANCE MEDICALE OBLIGATOIRE</u>	20
<u>ARTICLE 23 - MATERNITE - ADOPTION - CONGE PARENTAL</u>	20
<u>ARTICLE 24 - JEUNES TRAVAILLEURS</u>	20
<u>ARTICLE 25 - FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	22
<u>ARTICLE 26 - PROTECTION MORALE - VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL</u>	22

<u>ARTICLE 27 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE</u>	22
<u>ANNEXE I - MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE</u>	22
<u>ANNEXE II - MODELE DE BULLETIN DE PAIE</u>	24
<u>ANNEXE III - ACCORD PARITAIRE DU 13 OCTOBRE 1995 RELATIF AU CHEQUE EMPLOI-SERVICE</u>	25
<u>ANNEXE IV - ACCORD PARITAIRE DU 24 NOVEMBRE 1999</u> <u>RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	26
<u>ANNEXE V - ACCORD DU 4 FEVRIER 2008 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE</u> <u>LA VIE</u>	28
<u>ANNEXE VI - PREVOYANCE - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ARTICLE 19 "COUVERTURE MALADIE</u> <u>ACCIDENT" - ACCORD PARITAIRE DU 24 NOVEMBRE 1999</u>	38
<u>ANNEXE VII - ACCORD PARITAIRE DU 17 DECEMBRE 1998 MODIFIANT L'ARTICLE 25 DE LA CONVENTION</u> <u>COLLECTIVE</u>	46
<u>AVENANT N ° 1 DU 18 MAI 2000 RELATIF A LA PREVOYANCE (ANNEXE VI) ET AU FONDS SOCIAL</u>	46
<u>AVENANT N ° 2 DU 7 SEPTEMBRE 2009 RELATIF A LA PREVOYANCE</u>	47
<u>AVENANT DU 18 MAI 2000 RELATIF AU DEVELOPPEMENT DU PARITARISME</u>	47
<u>ACCORD DU 25 OCTOBRE 2001 PORTANT MODIFICATION DU BULLETIN DE SALAIRE</u>	54
<u>ACCORD DU 5 JUIN 2002 RELATIF A L'ACCORD DU 18 MAI 2000 PORTANT SUR LE PARITARISME</u>	55
<u>ACCORD DU 10 OCTOBRE 2002 RELATIF A LA GARDE PARTAGEE</u>	58
<u>ACCORD DU 9 JUILLET 2007 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS</u>	58
<u>ACCORD DU 8 AVRIL 2010 RELATIF A LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION</u>	59
<u>SALAIRES</u>	59
<u>AVENANT N °36 DU 9 JUILLET 2009</u>	59
<u>ADHESION PAR LETTRE DU 21 JUILLET 2009 DU SYNDICAT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS</u>	60

Signataires

Organisation patronale :

Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).

Syndicats de salariés

Fédération santé et sociaux, syndicats des employés de maison CFTC ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Fédération des services CFDT.

Adhésion :

Syndicat des particuliers employeurs (SPE) par lettre du 21 juillet 2009.

Article 1er - Dispositions générales

a) Champ d'application professionnel (code NAF 95-OZ)

Note : le code NAF est depuis juillet 2008 le suivant : 97.00Z

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

Le particulier employeur n'est pas une entreprise.

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

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

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

b) Champ d'application géographique

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

c) Libertés d'opinion et syndicale

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

d) Durée de la convention, dénonciation, modification et révision

La convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties a la possibilité de la dénoncer en partie ou en totalité, par pli recommandé, avec avis de réception et préavis de 3 mois.

Note : Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du Code du travail (arrêté du 2 mars 2000, art. 1^{er}).

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

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

La commission paritaire nationale (ou mixte) est composée des représentants des particuliers employeurs (FEPEM) et des organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire nationale de la présente convention. La commission paritaire devra alors être convoquée dans un délai de 1 mois.

Ses modalités de fonctionnement sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

e) Avantages acquis

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

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

f) Extension

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

g) Entrée en application

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

h) Périodicité de la négociation

Les parties signataires se rencontrent au moins une fois par an pour négocier les salaires, au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications, ou à la demande de la partie la plus diligente.

i) Présence aux réunions paritaires

Des heures de liberté prises sur le temps de travail, non rémunérées ou récupérables, pourront être accordées, sauf cas de force majeure, au salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires de la profession dans la limite de 9 heures par trimestre pour le salarié à temps complet chez le même employeur et de 9 heures par semestre pour le salarié à mi-temps chez le même employeur. Ces heures seront justifiées par une convocation et annoncées à l'employeur avec un préavis de 12 jours.

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

j) Conciliation et interprétation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation dont le siège est fixé à Paris. Cette commission a pour but et rôle de tenter de concilier les

parties en proposant toutes mesures utiles, notamment à l'occasion de l'interprétation de la convention collective nationale. La commission ne peut être saisie de conflits collectifs ou individuels (mettant en cause l'interprétation d'un article) que par l'une des organisations membres de la commission.

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant des organisations salariales et par un représentant de l'organisation patronale, choisis parmi les organisations signataires de la présente convention.

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

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord entre les parties.

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

Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membres présents de la commission.

En tout état de cause, les parties peuvent porter leurs différends devant les juridictions compétentes.

Article 2 - Classification

Note : modifié par accord du 9 juillet 2007, BO n ° 2007-38, arrêté du 26 novembre 2007, JO du 28 novembre 2007.

NIVEAU	CRITERE	EMPLOI MENAGER ET FAMILIAL	POSTE D'EMPLOI A CARACTERE FAMILIAL (PECF)	EMPLOI SPECIFIQUE
I	Exécutant. Sous la responsabilité de l'employeur.	Employé de maison.		Repasseuse familiale.
II	Compétences acquises dans la profession et capacités d'initiatives. Sens des responsabilités (employeur présent ou non) ou Certificat d'employé familial polyvalent (titre homologué) (1).	Employé de maison. Employé familial titulaire du certificat d'employé familial polyvalent.	Assistant de vie 1. Employé familial auprès d'enfants. Dame ou homme de compagnie.	Homme et femme toutes mains. Accompagnement scolaire. Garde partagée : Salarié non titulaire du CQP « Garde d'enfants au domicile de l'employeur ».
III	Responsabilité.		Assistant de vie 2	Cuisinier qualifié.

	<p>Autonomie.</p> <p>Expérience,</p> <p>Ou</p> <p>Certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par la branche :</p> <p>-assistant de vie ;</p> <p>-garde d'enfants au domicile de l'employeur.</p>		<p>pour personne dépendante.</p> <p>Assistant de vie, titulaire du CQP.</p> <p>Employé familial auprès d'enfants, titulaire du CQP.</p> <p>Garde-malade de jour, à l'exclusion de soins.</p>	<p>Femme de chambre.</p> <p>Valet de chambre.</p> <p>Lingère.</p> <p>Repasseuse qualifiée.</p> <p>Secrétaire particulier.</p> <p>Garde partagée : salarié titulaire du CQP « garde d'enfants au domicile de l'employeur ».</p>
IV	<p>Responsabilité entière.</p> <p>Autonomie totale.</p> <p>Expérience.</p> <p>Qualification.</p>	<p>Employé de maison,</p> <p>ou</p> <p>Employé familial très qualifié avec responsabilité de l'ensemble des travaux ménagers et familiaux.</p>	<p>Garde-malade de nuit, à l'exclusion de soins</p>	
V	<p>Hautement qualifié.</p>		<p>Nurse.</p> <p>Gouvernante d'enfants.</p>	<p>Maître d'hôtel.</p> <p>Chauffeur.</p> <p>Chef cuisinier.</p> <p>Secrétaire particulier bilingue.</p>

(1) Par arrêté d'extension du 20 janvier 1998 (Journal officiel du 5 février 1998).

Article 3 - Postes d'emploi à caractère familial (PECF)

Présence responsable

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de

personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non.

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

a) Définition de la présence responsable

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

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

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

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

b) Description des postes

1. Employé familial auprès d'enfants, non titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Garde d'enfants » (niveau II) :

Assure en priorité le travail et la responsabilité auprès des enfants de tous âges.

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

Contribue à l'éveil des enfants.

Si l'employé effectue d'autres tâches familiales et ménagères, celles-ci sont du travail effectif.

2. Dame ou homme de compagnie (niveau II) :

Assure une présence auprès de personnes en veillant à leur confort physique et moral.

3. Assistant de vie 1 (niveau II) :

Assure une présence auprès de personnes âgées ou handicapées en veillant à leur confort physique et moral, et en exécutant les tâches ménagères courantes.

4. Assistant de vie 2 (niveau III) :

Assure auprès des personnes âgées et handicapées dépendantes les tâches de la vie quotidienne que celles-ci ne peuvent réaliser, leur permettant ainsi de vivre à leur domicile.

Ou assistant de vie titulaire d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) "Assistant de vie".

5. Employé familial auprès d'enfants, titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) "Garde d'enfants" (niveau III) :

Voir description paragraphe 1.

6. Garde-malade de jour, à l'exclusion de soins (niveau III) :

Assure une présence auprès du ou des malades, à l'exclusion de soins, en veillant à leur confort physique et moral.

7. Garde-malade de nuit, à l'exclusion de soins (niveau IV) :

Garde-malade de nuit étant à proximité du malade et susceptible d'intervenir à tout moment, à l'exclusion de soins.

Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet. Le salarié reste à proximité du

malade et ne dispose pas de chambre personnelle.

8. Nurse. - Gouvernante d'enfants (niveau V) :

Emploi qualifié par un diplôme ou 5 ans de pratique professionnelle, assurant l'éducation et les soins aux enfants ou la prise en charge totale de nouveau-nés qui lui sont confiés. Les conditions particulières à cet emploi seront définies au contrat.

Article 4 - Emplois spécifiques

Note : Modifié par accord du 10 octobre 2002, en vigueur 1 jour franc après l'extension, BO n ° 2002-45, arrêté du 16 mai 2003, JO du 29 mai 2003.

1. Homme et femme toutes mains

Homme et femme chargés d'exécuter des travaux de petit entretien.

2. Garde partagée

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

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

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

Contribue à l'éveil des enfants.

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

Ce qui précède constitue une clause essentielle du contrat.

Cela implique également des règles spécifiques :

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

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

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

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

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

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

Toutes ces heures ont le caractère de travail effectif.

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

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

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

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

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

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

Article 5 - Salarié logé

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

Article 6 - Nuit

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

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

1. Présence de nuit (niveaux II et III) :

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

Cette présence de nuit ne peut excéder 12 heures.

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

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

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

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

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

2. Garde-malade de nuit (niveau IV) :

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

La rémunération est calculée sur une base qui ne peut être inférieure à 8 fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit.

Article 7 - Contrat de travail

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

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

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

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

Article 8 - Période d'essai

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

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

Article 9 - Ancienneté

Note : article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 931-7 du Code du travail (arrêté du 2 mars 2000, art. 1^{er}).

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

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

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

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

Article 10 - Absence du salarié

Toute absence doit être justifiée.

Article 11 - Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative du salarié

a) Démission du salarié

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

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

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

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

b) Départ volontaire à la retraite du salarié

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

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

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

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

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

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

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

Article 12 - Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur

a) Licenciement du salarié

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

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

1. Procédure de licenciement

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Préavis

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

La durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde¹ est fixée à :

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

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

3. Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte de l'éventuelle indemnité de préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde¹, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

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

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

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

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

4. Heures de liberté pendant le temps de préavis

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

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

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

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

b) Mise à la retraite du salarié

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié si celui-ci peut bénéficier

d'une pension à taux plein du régime général de la sécurité sociale et s'il a atteint l'âge minimum prévu par le régime d'assurance vieillesse.

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

- il informe le salarié de sa décision ;

- les règles en matière de préavis sont celles définies en cas de licenciement ;

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

- l'indemnité de mise à la retraite versée par l'employeur est équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12

a), paragraphe 3, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

c) Inaptitude médicale du salarié

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

Article 13 - Décès de l'employeur

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

Le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers.

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

Sont dus au salarié :

- le dernier salaire ;

- les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté lorsque l'employeur décède ;

- l'indemnité de congés payés.

Article 14 - Certificat de travail - Attestation ASSEDIC

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

- un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant,

des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;

- si le salarié en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement ;

- une attestation destinée à l'ASSEDIC pour faire valoir ses droits au chômage, sauf en cas de départ en retraite.

Note : L'ASSEDIC est devenue le Pôle emploi depuis le 1^{er} janvier 2009.

Article 15 - Durée du travail

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

un "travailleur à temps partiel".

Une heure de présence responsable correspond aux 2/3 de 1 heure de travail effectif : voir article 3a) « Définition de la présence responsable ».

a) Durée du travail pour un salarié à temps plein

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

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

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

b) Heures supplémentaires

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

1. Horaires réguliers

Si l'horaire est régulier, la majoration pour heures supplémentaires est applicable lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou le nombre d'heures résultant de la transformation² en heures de travail effectif dépasse 40 heures hebdomadaires.

2. Horaires irréguliers

Si l'horaire est irrégulier, la majoration pour heures supplémentaires est applicable lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou le nombre d'heures résultant de la transformation² dépasse une moyenne de 40 heures hebdomadaires calculée sur un trimestre.

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

3. Rémunération - Récupération

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

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

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

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

c) Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives et être donné de préférence le dimanche.

A ces 24 heures s'ajoutera une demi-journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

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

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

Article 16 - Les congés payés annuels

a) Ouverture du droit

Le droit aux congés payés annuels est acquis au salarié (à temps complet ou partiel) qui, au cours de l'année de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de présence au travail.

b) Durée du congé

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

Sont aussi assimilés à de la présence au travail :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les congés pour événements personnels ;
- les jours fériés chômés ;
- les congés de formation continue ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

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

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

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

c) Prise de congé

Les congés annuels doivent être pris.

Un congé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être octroyé au cours de la période du 1^{er} mai au

31 octobre, sauf accord entre les parties.

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

d) Fractionnement des congés

Lorsque des droits dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, de façon

continue ou non.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement lorsque le fractionnement émane de l'employeur, avec l'agrément du salarié, il donne droit à :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
 - 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.
- Lorsque la demande de fractionnement émane du salarié, l'employeur peut subordonner son accord au renoncement aux jours supplémentaires de congé.

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

e) Rémunération des congés

Les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris.

La rémunération brute des congés ne peut être inférieure :

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

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

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

f) Chèque emploi-service

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

Article 17 - Autres congés

a) Les congés pour événements personnels

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes.

Sans condition d'ancienneté :

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

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

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

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

Ils sont assimilés à des jours de présence au travail pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur 1 jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

b) Les congés pour convenance personnelle

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

c) Les congés supplémentaires imposés par l'employeur

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

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

d) Les congés de mère de famille âgée de moins de 21 ans

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

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

e) Les congés du jeune travailleur de moins de 21 ans

Voir article 24 i) « Congé du jeune travailleur âgé de moins de 21 ans ».

f) Les congés pour enfants malades

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

Article 18 - Jours fériés

1^{er} mai

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

Le chômage du 1^{er} Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

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

Jours fériés ordinaires

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

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

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

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

Article 19 - Couverture maladie-accident

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté chez le même employeur, et quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, bénéficient :

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

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

- du 1^{er} jour indemnisable par la sécurité sociale, en cas d'accident de travail et assimilé ;
- du 11^{ème} jour, pour chaque arrêt, dans les autres cas ;
- en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale à un taux égal ou supérieur à 66 % ou en cas d'invalidité équivalente reconnue par le service médical mandaté par l'organisme gestionnaire, d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la sécurité sociale, réelle ou reconstituée.

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

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

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe VI « Prévoyance » de la présente convention collective. Ces dispositions s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 1999.

Article 20 - Rémunération

a) Salaires

1. Salaire horaire

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

2. Salaire mensuel

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

- pour un temps complet, le salaire est calculé sur la base de 174 heures ;
- pour les horaires irréguliers, le salaire est calculé, à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

3. Salaire minimum conventionnel

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

Le salaire brut - ancienneté comprise - doit au moins être égal au salaire minimum conventionnel majoré de l'ancienneté acquise.

4. Majoration pour ancienneté

Le salaire minimum conventionnel est majoré de 3 % après 3 ans, plus 1 % par an jusqu'à 10 % après 10 ans de travail chez le même employeur.

5. Prestations en nature

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

Le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

6. Présence de nuit

Voir article 6 « Nuit ».

b) Périodicité

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

c) Bulletin de paie

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

d) Chèque emploi-service

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

e) Conduite automobile

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

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

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

Article 21 - Hygiène et logement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 22 - Surveillance médicale obligatoire

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

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

Article 23 - Maternité - Adoption - Congé parental

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

Article 24 - Jeunes travailleurs

a) Age d'admission au travail

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

b) Conclusion du contrat

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

c) Durée du travail

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

d) Travaux pénibles

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

e) Travail de nuit

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

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

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

f) Repos hebdomadaire

Les jeunes ont droit au minimum à un jour de repos de 24 heures consécutives par semaine donné le dimanche, plus une

1/2 journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

g) Protection morale des jeunes travailleurs

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

h) Salaire

Le salaire applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de capacité physique normale comporte un abattement fixé à : moins 20 % avant 17 ans ; moins 10 % entre 17 et 18 ans.

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

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

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

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

j) Congés de formation professionnelle

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours

professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Article 25 - Formation professionnelle

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

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

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

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

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

Article 26 - Protection morale - Violence sur le lieu de travail

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

Article 27 - Retraite complémentaire

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

ANNEXE I - MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE₃

Entre l'employeur :

M., Mme, Mlle (Nom) :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Localité :

N ° d'immatriculation URSSAF :

Code NAF : 95.OZ

Note : Depuis juillet 2008 le code NAF est le 97.00Z

Et le salarié :

M., Mme, Mlle (Nom) :

Adresse :

Code postal :

Localité :

N ° d'immatriculation sécurité sociale :

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur tenue à la disposition du salarié qui pourra la consulter sur le lieu de travail. Toute modification de ces textes lui sera notifiée dans le délai de 1 mois après sa date d'effet.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

Retraite : IRCEM Retraite.

Prévoyance : IRCEM Prévoyance.

1. Date d'entrée

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

2. Lieu habituel de travail

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

3. Nature de l'emploi

Description du poste. Emploi : voir article 2 « Classification ». Niveau de qualification.

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

4. Horaire de travail

Horaire de travail hebdomadaire : ... heures :

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

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

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

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

Périodicité de relevé de situation si horaire irrégulier.

5. Repos hebdomadaire

Préciser le jour habituel de repos hebdomadaire.

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

6. Jours fériés

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

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

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

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

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

Assiette des cotisations : Réel ou Forfait

Conduite automobile : ...

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

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

8. Congés payés

Délais de prévenance à préciser.

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

9. Clauses particulières

Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur.

Evolution possible des tâches, des horaires.

Logement de fonction, etc.

A ..., le ... Signature de l'employeur, Signature du salarié.

3 Proposé en référence à l'article 7 ; annule et remplace également le modèle annexé à l'accord du 13 octobre 1995 relatif au chèque emploi-service.

ANNEXE II - MODELE DE BULLETIN DE PAIE

1 Bulletin de paie du au

2

3 NOM

4 Adresse

5 N ° SS

6 convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur

7 Emploi : Niveau :

8 Date d'embauche : Ancienneté : Années

9 SALAIRE BRUT (ancienneté comprise) : en euros

10 Travail effectif heures à €/h

11 * Présence responsable: heures à

correspondant à: heures de travail effectif à €/h

* réservé aux PECF (postes d'emploi à caractère familial) : 1h de présence responsable = 2/3 de 1h de travail effectif

12 Heures supplémentaires à 25 % heures à €/h

13 Heures supplémentaires à 50% heures à l €/h

14 Divers

15

Salaire brut avant déduction du montant des contributions et cotisations sociales et des prestations en nature éventuellement fournies

SALAIRE BRUT

16 RETENUES DEDUCTIBLES Base

Forfait Salaire réel

Taux Montant

17 C.S.G. déductible %

18 Sécurité Sociale (maladie, veuvage, vieillesse) %

19 Retraite complémentaire IRCEM %

20 ASSEDIC %

21 Prévoyance IRCEM %

22 Total (17+18+19+20+21)

23 SALAIRE IMPOSABLE

24 RETENUES NON DEDUCTIBLES Base

Forfait Salaire réel

Taux Montant

25 CSG et CRDS non déductibles %

26 SALAIRE NET

A déduire s'il y a lieu
27 Prestations en nature - nourriture
28 - logement
29 Acomptes
A ajouter, s'il y a lieu
30 Indemnités diverses
31
32
33
34 MONTANT NET A PAYER
35 Nom de l'employeur
36 Adresse
37 Cotisations sociales versées à l'URSSAF de
38 N ° de l'employeur
39 Cotisations sociales patronales Base "forfait" base "réel" Taux Montant
Signature de
l'employeur
40 Sécurité sociale %
41 Retraite complémentaire IRCEM %
42 ASSEDIC %
43 Formation professionnelle %
44 Prévoyance IRCEM %
45 Total (40+41+42+43+44)
FACULTATIF
46 Date de paiement
CE BULLETIN DOIT ETRE CONSERVE SANS LIMITATION DE DUREE

ANNEXE III - ACCORD PARITAIRE DU 13 OCTOBRE 1995 RELATIF AU CHEQUE EMPLOI-SERVICE

Date de signature : 13 octobre 1995

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

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

En conséquence :

Article 1er

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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

Article 6

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

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

Article 7

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

Article 8

Cet accord pourra être révisé si des éléments nouveaux interviennent.

ANNEXE IV - ACCORD PARITAIRE DU 24 NOVEMBRE 1999 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Date de signature : 24 novembre 1999.

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

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

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

PREAMBULE

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

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

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

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

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

Article 1

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

Cette CPNEFP a pour objet de :

- définir les priorités et orientations en matière de formation professionnelle de la branche ;
- contribuer au développement de formations qualifiantes et encourager les salariés à s'engager dans une formation ;
- prendre des initiatives afin d'obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place des moyens d'information à l'intention des employeurs et des salariés sur les actions de formation mises en œuvre ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Article 2

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

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

Article 3

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

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

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estimeront nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle décide de l'attribution de la charge de son secrétariat. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Article 4

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

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

Les parties signataires ont désigné comme organisme paritaire collecteur agréé pour collecter les

contributions patronales dues au titre de la formation professionnelle de la branche :

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

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

Article 5

Les parties signataires souhaitent développer des formations professionnelles.

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

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

Article 6

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

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

Article 7

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de réexamen ou d'une dénonciation, en application des articles L.

132-7 et suivants du code du travail, qui devra être portée à la connaissance de toutes les parties par lettre recommandée avec avis de réception avec un préavis de 2 mois.

Article 8

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

ANNEXE V - ACCORD DU 4 FEVRIER 2008 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Date de signature : 4 février 2008. Date de l'arrêté d'extension : 7 juillet 2008.

Entre :

La FEPEM,

D'une part,

Et

La fédération des services CFDT ;

La fédération santé et sociaux CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes (FGTA)

FO,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Secteur fortement créateur d'emplois⁴, la branche des salariés du particulier employeur doit répondre à des enjeux majeurs :

- attirer et fidéliser les salariés par la mise en place de parcours favorisant leur évolution professionnelle ;
- professionnaliser les salariés et leur permettre l'accès à une qualification professionnelle reconnue ;
- faire face à une demande croissante de services tout en garantissant des prestations de qualité.

Considérant la formation professionnelle continue comme un outil majeur pour relever les défis auxquels la branche est confrontée, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté d'une politique de formation dynamique et décident, dans cet objectif, de renforcer le dispositif de formation mis en place par l'accord de branche du 24 novembre 1999 relatif à la formation continue et dont l'efficacité est avérée.

Aussi, les parties signataires conviennent, dans ce cadre et dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004, d'optimiser la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés du particulier employeur, avec pour objectifs de :

- mettre en œuvre un DIF adapté aux spécificités de la branche (salariés majoritairement multi-employeurs, avec de faibles volumes d'heures de travail par employeur) et articulé avec le dispositif issu de l'accord du 24 novembre 1999 ;
- favoriser la construction de parcours professionnels et l'accès à la qualification, notamment par la formation ouverte et/ou à distance (FOAD) et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires conviennent également de faciliter le maintien dans l'emploi, en particulier des personnes fragilisées du fait notamment de leur état de santé ou de leur situation sociale.

Champ d'application et portée

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

Le présent accord annule et remplace l'accord du 24 novembre 1999 relatif à la formation continue, figurant en annexe V de la convention collective susvisée.

CHAPITRE 1ER : LE PLAN DE FORMATION

Article 1.1 Définition

Le plan de formation est constitué des formations dont l'objectif est l'acquisition ou l'approfondissement des techniques professionnelles ainsi que le développement des compétences liées au métier exercé.

Ces actions sont organisées à l'initiative de l'employeur. Elles peuvent également être réalisées à la demande du salarié qui mobilise les droits acquis au titre du DIF défini aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Article 1.2 Ancienneté

Aucune ancienneté dans l'emploi n'est retenue pour l'accès à la formation (présentation du contrat de travail, d'une fiche de paie ou d'une attestation d'emploi).

Article 1.3 Rémunération du temps complémentaire

Le temps complémentaire se définit comme suit :

- heure de formation dépassant le cadre habituel du travail normalement accompli par l'intéressé pour le

compte de son ou ses employeurs.

Il est rémunéré sur la base du SMIC.

Article 1.4 Statut du salarié

Compte tenu de certaines spécialités propres à la profession (multiplicité d'employeurs, généralisation du temps partiel, alternance de périodes travaillées et non travaillées), les parties signataires conviennent d'apporter une attention toute particulière aux conséquences juridiques du départ en formation d'un salarié à l'initiative de l'employeur réputé porteur de l'action.

4 La croissance des effectifs est évaluée à 5 % par an. Actuellement, 40 % des salariés ont au moins 50 ans.

Seuls 6 % sont titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur (source : rapport CAS/Dares « Les métiers en 2015 »).

En conséquence, les dispositions ci-après, qui correspondent aux différents types de situations pratiques susceptibles de se rencontrer au sein de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur, doivent permettre de garantir le statut de salarié ainsi que le maintien d'une protection sociale durant la totalité du déroulement de l'action, y compris pour la partie réalisée le cas échéant hors temps habituel de travail de l'intéressé.

a) Mono-employeur temps plein

L'action de formation qu'est appelé à suivre le salarié ayant vocation à se dérouler sur le temps habituel de travail, aucun aménagement du contrat de travail initial n'est ici nécessaire.

Celui-ci continue à produire normalement tous ses effets durant le temps de la formation, le salarié percevant durant le stage une rémunération calculée conformément au taux horaire de travail prévu au contrat compte tenu de la durée initialement convenue.

b) Mono-employeur temps partiel

Si l'action de formation doit être réalisée partiellement hors temps habituel de travail, l'employeur s'engage à présenter à la signature du salarié, avant le début du stage, un avenant au contrat de travail initial étendant, sous réserve de l'alinéa ci-après, les effets de celui-ci aux périodes de formation non couvertes par l'horaire de travail prévu au contrat.

L'employeur recherchera le plus possible, avec le salarié, des aménagements de l'horaire de travail.

La rémunération du temps de la formation est assurée au salarié :

- d'une part, selon le taux horaire habituel pour les heures de formation coïncidant avec l'horaire de travail prévu au contrat initial ;
- d'autre part, selon un taux défini conventionnellement pour les seules heures de formation dépassant le cadre habituel de travail de l'intéressé.

c) Multi-employeur et formation sur le temps de travail

L'action de formation qu'est appelé à suivre le salarié ayant vocation à se dérouler sur le temps habituel de travail qu'il consacre au service de plusieurs employeurs, l'employeur porteur du projet de formation s'engage à présenter, avant le début du stage :

- d'une part, à la signature du salarié, un avenant au contrat de travail initial étendant les effets de celui-ci aux seules périodes de formation coïncidant avec l'horaire de travail normalement accompli au service des

autres employeurs ;

- d'autre part, à la signature du salarié et des autres employeurs susceptibles d'être affectés par le départ en formation du salarié, un modèle d'avenant à leur contrat initial suspendant leurs effets respectifs durant les seules heures de formation coïncidant avec l'horaire effectivement prévu dans le cadre de ces contrats.

La rémunération de la totalité des heures de formation est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat initial conclu avec l'employeur porteur du projet de formation.

d) Multi-employeur et formation se déroulant à la fois sur le temps de travail et hors temps de travail

Si l'action de formation doit être réalisée partiellement hors temps habituel de travail que le salarié accomplit au service de plusieurs employeurs, l'employeur porteur du projet de formation s'engage à présenter, avant le début du stage :

- d'une part, à la signature du salarié, un avenant au contrat de travail initial étendant, sous réserve de l'alinéa ci-après, les effets de celui-ci aux périodes de formation coïncidant avec l'horaire de travail normalement accompli au service des autres employeurs et aux heures de formation réalisées en dehors de tout temps normal de travail ;

- d'autre part, à la signature du salarié et des autres employeurs susceptibles d'être affectés par le départ en formation du salarié, un modèle d'avenant à leur contrat initial suspendant leurs effets respectifs durant les heures de formation coïncidant avec l'horaire de travail effectivement prévu dans le cadre de ces contrats et à celles réalisées en dehors de tout temps normal de travail.

CHAPITRE II : LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Article 2.1 Condition d'ouverture du droit

Un DIF d'une durée de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans, est ouvert à tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps complet justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an auprès de l'employeur. Le volume des droits ainsi acquis est limité à 120 heures.

Toute période de suspension du contrat de travail (maladie, congés...) est prise en compte pour le calcul du DIF, dans les conditions prévues par le code du travail.

La date d'acquisition du quota d'heures est la suivante :

- salariés travaillant chez l'employeur avant le 8 mai 2004 : le 7 mai de chaque année.
- Salariés embauchés à compter du 8 mai 2004 : date anniversaire du contrat de travail.

Le salarié est informé par l'employeur des droits disponibles au titre du DIF, selon le cas, chaque année au mois de mai ou à la date anniversaire de son contrat de travail.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du DIF dans les conditions définies par le code du travail.

Salariés à temps partiel :

Prenant acte de la pratique largement répandue dans la branche, du travail à temps partiel - souvent pour de courtes durées hebdomadaires -, les signataires du présent accord, soucieux d'assurer l'efficacité du DIF, décident ce qui suit :

- le DIF s'acquiert par contrat de travail. Un salarié employé par plusieurs particuliers employeurs acquiert donc un DIF au titre de chacun des contrats de travail ;

- les droits sont acquis selon le barème suivant, dans la limite de 120 heures :

DUREE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE	DROITS ACQUIS PAR AN (en heures)
Moins de 7 heures	3
De 7 heures à moins de 15 heures	7
De 15 heures à moins de 21 heures	10
De 21 heures à moins de 27 heures	13
De 27 heures à moins de 33 heures	16
33 heures et plus	20

Garde partagée :

Par avenant du 10 octobre 2002 (arrêté d'extension du 16 mai 2003, Journal officiel du 29 mai 2003), les partenaires sociaux ont organisé la garde partagée, laquelle se définit par le caractère indissociable des 2 contrats de travail qui la fondent.

Dans ce cadre, il est décidé que le DIF est acquis par emploi de garde partagée, et non par contrat de travail:

- à raison de 20 heures par an pendant 6 ans, pour une durée de travail à temps complet ;
- pro rata temporis lorsque le salarié est à temps partiel.

Le volume des droits acquis ne peut pas excéder 120 heures par emploi partagé.

Article 2.2 Mise en œuvre

Le DIF est mis en œuvre pour les actions prioritaires visées à l'article 2.3.

Le DIF peut être mis en œuvre pour les actions prévues au chapitre I^{er} « Plan de formation » du présent accord. Lorsqu'il est mobilisé pour des actions relevant du plan de formation, le DIF est mis en œuvre dans les conditions prévues aux articles 1.3 et 1.4 du présent accord.

Sous réserve de l'acceptation de l'employeur et de la validation de l'OPCA, l'action demandée peut être prise en charge même si le nombre d'heures acquises au titre du DIF est insuffisant.

Garde partagée :

La mise en œuvre du DIF est subordonnée à l'accord commun des 2 employeurs sur le choix de la formation.

Article 2.3 Actions prioritaires

Sont définis comme prioritaires au titre du DIF :

- les actions visant une qualification reconnue par la CPNEFP ;
- les actions de préparation à la VAE ;
- les modules organisés dans le cadre des parcours complémentaires à la VAE, définis pour l'accès aux certifications reconnues par la CPNEFP ;
- les actions de préprofessionnalisation définies par la CPNEFP ;
- les formations aux savoirs de base.

Article 2.3.1 Salarié mono-employeur et garde partagée

Principes

Salarié mono-employeur :

Le DIF est utilisé dans les conditions prévues par le code du travail :

- sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur sur le choix de l'action envisagée. La demande est formulée par écrit ;
- l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. Le choix de l'action est arrêté par accord écrit entre les parties. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai requis vaut acceptation de la demande du salarié.

Garde partagée :

L'utilisation du DIF obéit aux mêmes conditions que celles définies pour le salarié mono-employeur. Toutefois, elle doit être précédée d'un commun accord entre les 2 employeurs sur le choix de la formation.

5 Il est ainsi prévu :

- chacun des 2 contrats de travail comporte une clause faisant le lien avec l'autre famille ;
- la rupture de l'un des contrats entraîne une modification substantielle de l'autre ;
- en matière de congés payés, la date est fixée par les 2 employeurs d'un commun accord, « de telle sorte que le salarié bénéficie d'un congé légal réel ».

Enfin, la garde partagée est reconnue dans la classification de la convention collective comme un emploi à part entière.

6 Article L. 933-3 du Code du travail.

Statut du salarié

La rémunération de la totalité des heures de formation coïncidant avec les horaires habituels de travail est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat conclu avec l'employeur ou dans le cadre de la garde partagée.

Les heures réalisées en dehors des horaires habituels de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation, calculée, conformément aux dispositions du code du travail⁴, sur la base des salaires versés par l'employeur.

Article 2.3.2 Salarié multi-employeur

Le DIF peut être utilisé selon l'une des 2 modalités suivantes :

a) DIF « cas général »

Principe

Le salarié adresse à l'employeur de son choix la demande de DIF. Le salarié conserve le DIF acquis chez les autres employeurs. Le DIF est utilisable pour toute action définie comme prioritaire.

Modalités de mise en œuvre

Le DIF est utilisé dans les conditions prévues par le code du travail :

- la mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur sur le choix de l'action envisagée. La demande est formulée par écrit ;
- l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. Le choix de l'action est arrêté par accord écrit entre les parties. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai requis vaut acceptation de la demande du salarié.

Statut du salarié

La rémunération de la totalité des heures de formation coïncidant avec les horaires habituellement travaillés est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat conclu avec l'employeur. Les heures réalisées en dehors des temps habituellement travaillés donnent lieu au versement de l'allocation de formation, calculée, conformément aux dispositions du code du travail⁷, sur la base des salaires versés par l'employeur.

b) DIF consolidé

Conscients que la situation de salarié multi-employeur entraîne nécessairement la constitution de plusieurs contingents

DIF, chacun de faible volume, et soucieux de permettre au plus grand nombre de salariés du particulier employeur d'accéder à une qualification reconnue, les signataires du présent accord décident de créer le DIF consolidé.

Principe du DIF consolidé

Permettre l'utilisation cumulée des heures de DIF acquises auprès de tout ou partie des employeurs du salarié concerné. Le

DIF consolidé est exclusivement réservé aux actions ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par la CPNEFP.

Modalités de mise en œuvre

A l'instar du dispositif mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, et dont l'efficacité est largement démontrée, la mise en œuvre du DIF consolidé est assurée grâce à un employeur porteur.

Lorsqu'il souhaite bénéficier d'un DIF consolidé, le salarié demande à l'employeur de son choix d'assurer le rôle d'employeur porteur. En cas d'acceptation, cet employeur s'engage à présenter, avant le début de l'action, à la signature du ou des autres employeurs, un modèle d'accord sur le choix de l'action pour laquelle la mise en œuvre du DIF consolidé est demandée. Les heures DIF ainsi utilisées sont imputées sur les droits acquis auprès des employeurs. Le total des heures imputées ne peut dépasser la somme des heures réellement utilisées⁸.

Statut du salarié

Action se déroulant sur les horaires habituels de travail :

L'employeur porteur s'engage à présenter, avant le début de l'action :

- d'une part, à la signature du salarié, un avenant au contrat de travail initial étendant les effets de celui-ci

aux seules périodes de formation coïncidant avec l'horaire de travail normalement accompli au service des autres employeurs ;

- d'autre part, à la signature du salarié et des autres employeurs susceptibles d'être affectés par la mise en œuvre du DIF consolidé, un modèle d'avenant à leur contrat initial suspendant leurs effets respectifs durant les seules heures de formation coïncidant avec l'horaire effectivement prévu dans le cadre de ces contrats.

⁷ L'allocation de formation est égale à 50 % de la rémunération de référence ainsi déterminée :

Rémunération nette des 12 derniers mois précédant le début de la formation divisé par Nombre total d'heures rémunérées au cours des

12 derniers mois précédant le début de la formation.

⁸ Schématiquement, le DIF consolidé est ainsi mis en œuvre : Schéma non reproduit, consulter BO en ligne n ° 2008-18.

Exemple : Un salarié dispose au titre du DIF de :

- 6 heures chez l'employeur porteur ;

- 14 heures chez A ;

- 3 heures chez B ;

- 20 heures chez C.

Total : 43 heures mobilisables si l'employeur porteur donne son accord et obtient celui des autres employeurs. Chez chacun d'entre eux, le compteur DIF est débité à hauteur des heures consommées.

La rémunération de la totalité des heures de formation est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat initial conclu avec l'employeur porteur du projet de formation.

Action se déroulant en partie sur les horaires habituellement non travaillés par le salarié :

L'employeur porteur s'engage à présenter, avant le début de l'action :

- d'une part, à la signature du salarié, un avenant au contrat de travail initial étendant les effets de celui-ci aux seules périodes de formation coïncidant avec l'horaire de travail normalement accompli au service des autres employeurs ;

- d'autre part, à la signature du salarié et des autres employeurs susceptibles d'être affectés par la mise en œuvre du DIF consolidé, un modèle d'avenant à leur contrat initial suspendant leurs effets respectifs durant les seules heures de formation coïncidant avec l'horaire effectivement prévu dans le cadre de ces contrats.

La rémunération de la totalité des heures de formation coïncidant avec les horaires habituellement travaillés est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat initial conclu avec l'employeur porteur du projet de formation. Les heures réalisées en dehors des temps habituellement travaillés donnent lieu au versement de l'allocation de formation, calculée, conformément aux dispositions du code du travail⁹, sur la base des salaires versés par l'employeur porteur.

Article 2.4 Liquidation du DIF

Licenciement

Sauf faute grave ou lourde, l'employeur qui licencie doit informer le salarié, dans la lettre de notification du licenciement, de ses droits en matière de DIF et de la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis ou de formation.

Si le salarié demande pendant le préavis à utiliser son droit, les heures DIF disponibles sont converties en allocation de formation.

La somme correspondant à ce montant doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de licenciement, le DIF consolidé ne peut pas être mis en œuvre avec l'employeur auteur du licenciement.

Garde partagée

Sauf faute grave ou lourde, la rupture d'un contrat de travail par l'un des employeurs autorise le salarié à liquider ses droits dans les conditions prévues ci-dessus.

Décès de l'employeur

Conformément à l'article 13 de la convention collective du 24 novembre 1999, le décès de l'employeur met fin ipso facto au contrat de travail. La date du décès détermine le point de départ du préavis. Pendant la durée du préavis fixée à l'article 12 a, 2, de la convention collective ou, si elle est plus favorable, la durée prévue par son contrat de travail, le salarié peut exercer son droit au DIF dans les conditions fixées au présent article, et ce même si le préavis n'est pas effectué.

Démission

Le DIF est utilisable si l'action est engagée avant la fin du préavis.

Départ ou mise à la retraite

Le DIF n'est pas utilisable.

CHAPITRE III : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Considérant que l'accès à la formation professionnelle est favorisé par le dialogue, les signataires du présent accord engagent chaque employeur à organiser, au moins une fois par an, un entretien professionnel avec le salarié.

Cet entretien permet de faire le point sur les moyens d'améliorer et/ou de faire évoluer les activités professionnelles en tenant compte des souhaits du salarié et de ses besoins en formation. A cette occasion, les conditions de réalisation d'une action de formation, notamment dans le cadre du DIF, peuvent être étudiées.

CHAPITRE IV : LE PASSEPORT FORMATION

Afin de faciliter la construction de parcours professionnels, l'accès à la validation des acquis et aux certifications, chaque salarié dispose d'un passeport formation.

Le passeport formation reste la propriété du salarié qui en garde la responsabilité d'utilisation.

Les conditions de mise en œuvre du passeport formation sont définies par la CPNEFP.

CHAPITRE V : LA CPNEFP

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

9 L'allocation de formation est égale à 50 % de la rémunération de référence ainsi déterminée :

Rémunération nette des 12 derniers mois précédant le début de la formation divisé par Nombre total d'heures rémunérées au cours des

12 derniers mois précédant le début de la formation.

Cette CPNEFP a pour objet de :

- définir les priorités et orientations en matière de formation professionnelle de la branche ;

- contribuer au développement de formations qualifiantes et encourager les salariés à s'engager dans une formation ;
- prendre des initiatives afin d'obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place des moyens d'information à l'intention des employeurs et des salariés sur les actions de formation mises en œuvre ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Composition

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

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

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

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

Fonctionnement

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estimeront nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle décide de l'attribution de la charge de son secrétariat. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les signataires du présent accord.

Délibérations

Au sein de la CPNEFP, chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote. Les représentants du collège des salariés disposent d'un droit de vote par organisation. Ils sont attribués aux membres titulaires.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de droits de vote attribués dans les mêmes conditions.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par son suppléant ou en cas d'empêchement de celui-ci par un membre appartenant au même collège. Un pouvoir sera donné à cet effet et sera remis au secrétariat.

Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent.

Afin de garantir une continuité de débats, il est demandé aux organisations signataires de veiller à une représentation la plus constante possible.

La CPNEFP peut délibérer dès lors que la majorité absolue des titulaires est présente ou représentée.

Un compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat. Il est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Les votes se font par collège.

Le vote d'un collège est acquis à la majorité des votants du collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité des votants est alors

requis.

Selon l'importance de la décision et le calendrier des réunions, il est organisé au cours de la prochaine réunion ou lors d'une réunion supplémentaire programmée sous 1 mois.

CHAPITRE VI : LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme organisme paritaire collecteur agréé pour collecter les contributions patronales dues au titre de la formation professionnelle de la branche.

Afin d'amplifier les moyens disponibles pour la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une contribution patronale complémentaire de 0,10 %, conformément à l'article L. 952-6, alinéa 1, du code du travail. Cette contribution, destinée au financement des actions prioritaires définies dans le cadre du présent accord, est versée à l'OPCA désigné ci-dessus.

Cette contribution sera applicable aux salaires versés à compter du 1er janvier 2009, sous réserve de l'extension de cet accord.

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

CHAPITRE VII : VIE DE L'ACCORD

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

ANNEXE VI - PREVOYANCE - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ARTICLE 19 "COUVERTURE MALADIE ACCIDENT" - ACCORD PARITAIRE DU 24 NOVEMBRE 1999

Date de signature : 24 novembre 1999

PREAMBULE

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

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

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

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

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

CHAPITRE 1ER – INCAPACITE DE TRAVAIL

Article 1.1 - Définition de la garantie

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

Article 1.2 - Bénéficiaires

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

- de justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail ;
- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu ;
- de justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, d'une ancienneté continue de 6 mois chez le même employeur ; en cas d'employeurs multiples, sont pris en compte les employeurs chez qui le salarié justifie de 6 mois d'ancienneté continue ; cette ancienneté est définie dans la convention collective nationale ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union Européenne.

Article 1.3 Salaire de référence

a) Salariés cotisant sur le salaire réel

Pour ces salariés, le salaire servant de base au calcul des "indemnités d'incapacité" est le salaire mensuel brut moyen, perçu par le salarié dans la profession au cours du dernier trimestre civil précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion des congés payés lorsqu'ils sont versés mensuellement en même temps que le salaire.

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

En cas de période incomplète pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident, le salaire de référence sera reconstitué pro rata temporis à partir des périodes connues.

En cas d'absence totale de travail pendant cette période, il sera recherché le trimestre antérieur le plus proche, à défaut le salaire de référence sera reconstitué à partir du salaire horaire brut perçu et du nombre d'heures de travail effectué par l'intéressé avant son arrêt de travail.

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

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

b) Salariés cotisant sur la base forfaitaire

Pour ces salariés, le salaire servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire mensuel

brut moyen calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué dans la profession au cours du dernier trimestre civil précédant le premier jour d'arrêt de travail.

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

Article 1.4 - Montant des "indemnités d'incapacité"

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

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

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

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

Article 1.5 - Délai de carence

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

- 1^{er} jour indemnifiable par la sécurité sociale en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale ;
- 11^{ème} jour d'absence dans les autres cas ; cette carence est appliquée à chaque arrêt, sauf en cas de rechute pour laquelle la sécurité sociale n'applique aucune carence.

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

Article 1.6 Durée de l'indemnisation

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

- a) Pour les salariés bénéficiant des indemnités journalières de la sécurité sociale, à la cessation du paiement de ces indemnités journalières ;
- b) Pour les autres salariés :
 - au 1 095^{ème} jour de maladie continue, carences comprises ;
 - en cas d'arrêts successifs, la durée de 1 095 jours est reconstituée si entre 2 arrêts la reprise du travail est au moins égale à 6 mois ; dans le cas contraire, les arrêts se cumulent dans la limite de 1 095 jours.
- c) Pour tous les salariés :
 - à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;
 - ou au premier jour d'effet de la retraite ;
 - ou au 65^{ème} anniversaire de l'intéressé.

Article 1.7 - Salariés de plus de 65 ans

Si un salarié en activité au-delà de 65 ans se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 180^{ème} jour d'arrêt continu.

CHAPITRE II – INVALIDITE

Article 2.1 Définition de la garantie

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

Article 2.2 - Bénéficiaires

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

- pour les salariés bénéficiaires de la sécurité sociale, de percevoir une pension pour une invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66% ;
- pour les salariés qui ne justifient pas du nombre d'heures minimum pour prétendre à une rente ou pension d'invalidité de la sécurité sociale, d'être reconnus par le médecin contrôleur de l'institution gestionnaire, à l'un des niveaux d'invalidité définis ci-dessus ;
- pour tous, de justifier d'une ancienneté minimum de 6 mois continus chez l'employeur au premier jour de l'arrêt de travail ayant donné lieu à une indemnisation au titre du chapitre 1er ci-dessus.

Article 2.3 Salaire de référence

a) Salariés cotisant sur le salaire brut réel

Pour ces salariés, le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est le salaire annuel brut perçu dans la profession par le salarié au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

b) Salariés cotisant sur la base forfaitaire

Pour ces salariés, le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est le salaire annuel brut calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué dans la profession au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

Article 2.4 Montant de la rente d'invalidité

Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à 95 % du salaire de référence net annuel moins la pension ou rente annuelle réelle ou fictive de la sécurité sociale avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement. Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir une pension ou rente pour les salaires perçus en dehors de la profession, elle sera recalculée sur la base du salaire de référence défini à l'article 2.3.

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

Article 2.5 Durée de l'indemnisation

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

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

CHAPITRE III – CLAUSES COMMUNES

Article 3.1 - Prise en charge des arrêts de travail

En application du premier alinéa de l'article 2 de la loi n ° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont pris en charge tous les arrêts de travail commençant à dater du 1^{er} janvier 1999, quel que soit l'état de santé antérieur du salarié.

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

Le salarié sera indemnisé par l'employeur ou l'organisme assureur jusqu'à la fin des droits conventionnels ou contractuels, l'institution de prévoyance prendra le relais après cette période.

Article 3.2 - Exclusions

Sont exclus des indemnisations complémentaires à celles prévues par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du

10 décembre 1977 annexé à la loi n ° 78-49 du 19 janvier 1978 les arrêts de travail qui sont la conséquence :

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

Article 3.3 - Revalorisation des indemnités et rentes complémentaires

Les salaires de référence définis ci-dessus, servant de base au calcul des indemnités et rentes complémentaires, sont revalorisés dans les mêmes proportions et aux mêmes dates que le niveau 2 de la grille conventionnelle de salaires des salariés du particulier employeur.

Article 3.4 - Paiement des indemnités et rentes complémentaires

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

Article 3.5 - Charges sociales

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

Les prélèvements sociaux applicables aux indemnités d'incapacité versées après rupture du contrat de travail du salarié et

aux rentes d'invalidité sont déduits des garanties définies ci-dessus, conformément à la législation en vigueur, et versés par l'institution à l'URSSAF compétente.

Article 3.6 - Montant des cotisations

Note : modifié par avenant n ° 1 du 18 mai 2000, en vigueur le 1^{er} jour du trimestre suivant l'extension, étendu par arrêté du 20 juillet 2000, JO du 26 août 2000.

1. Assiette des cotisations :

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale.

2. Montant des cotisations :

- 1,38 % de l'assiette des cotisations ;
- 0,69 % à la charge des employeurs ;
- 0,69 % à la charge des salariés.

Article 3.7 - Demande de versement des indemnités et rentes complémentaires

1. Déclaration de l'arrêt de travail

L'arrêt de travail est à déclarer à l'organisme gestionnaire au moyen d'un document fourni par celui-ci et accompagné des justifications précisées dans ce document.

Cette déclaration est faite :

- par l'employeur particulier si le salarié n'a qu'un seul employeur ;
- par l'association mandataire si tel est le cas ;
- par le salarié lui-même s'il a plusieurs employeurs particuliers ; ceux-ci fourniront au salarié tous les documents utiles à cette déclaration.

2. Prolongation de l'arrêt de travail

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

Article 3.8 - Contrôle médical

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

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS GENERALES

Article 4.1 - Institution gestionnaire

Les signataires de cette annexe à la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur, fidèles à leur démarche de structuration de la profession, désignent l'IRCEM Prévoyance, 261, avenue des Nations Unies, 59060

Roubaix Cedex, pour recueillir l'adhésion collective de l'ensemble de la profession et pour assurer le système de prévoyance institué par le présent accord paritaire.

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

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

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

Article 4.2 - Salaires couverts antérieurement par un autre régime de prévoyance

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

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

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

Article 4.3 - Paiement des cotisations

Les cotisations "prévoyance" sont appelées par l'intermédiaire des URSSAF. Elles sont versées par celles-ci à l'organisme gestionnaire.

Article 4.4 - Commission de suivi

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

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

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

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

La CPSP a deux missions principales.

Dans le cadre du suivi :

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

Dans le cadre du pilotage :

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

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

Les décisions de la CPSP, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet de 1 voix.

B. Composition de la CPSP

La commission paritaire de suivi et de pilotage est composée de représentants désignés des organisations syndicales et patronale signataires de l'avenant n ° 2 de l'annexe VI de la convention collective des salariés

du particulier employeur.

Elle comprend :

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

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

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

La CPSP élit :

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

Ils sont élus par leur collège respectif.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège.

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

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

Ces mandats sont d'une durée de 2 ans.

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

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

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

La CPSP se réunit autant que de besoin et au minimum 2 fois par an, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 15 jours au moins.

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

Article 4.5 Demande d'extension

Les signataires de cette annexe conviennent d'en demander l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article 4.6 Date d'effet

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

Article 4.7 Réexamen de l'accord

Conformément à la loi n ° 94-678 du 8 août 1994, avant la fin de la cinquième année de fonctionnement, les signataires examineront les résultats techniques, financiers et la qualité de service du gestionnaire et

procéderont à un appel d'offres auprès d'autres organismes.

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

Article 4.8 Dispositions générales

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

ANNEXE VII - ACCORD PARITAIRE DU 17 DECEMBRE 1998 MODIFIANT L'ARTICLE 25 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Date de signature : 17 décembre 1998. Date d'extension de l'arrêté : 5 février 1999.

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

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

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

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

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

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

AVENANT N ° 1 DU 18 MAI 2000 RELATIF A LA PREVOYANCE (ANNEXE VI) ET AU FONDS SOCIAL

Date de signature : 18 mai 2000. Date de l'arrêté d'extension : 20 juillet 2000.

Entre :

La fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM),

D'une part,

Et

La fédération des services CFDT ;

La fédération santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ;

La fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes (FGTA)

FO,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 2 - fonds social des salariés du particulier employeur

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

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

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

La gestion de ce fonds social des salariés du particulier employeur est confiée au conseil d'administration de l'IRCEM

Prévoyance au travers d'une commission paritaire.

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

AVENANT N ° 2 DU 7 SEPTEMBRE 2009 RELATIF A LA PREVOYANCE

Non étendu – non applicable.

AVENANT DU 18 MAI 2000 RELATIF AU DEVELOPPEMENT DU PARITARISME

Date de signature : 18 mai 2000. Date de l'arrêté d'extension : 20 juillet 2000.

Entre :

La fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM),

D'une part,

Et

La fédération des services CFDT ;

La fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes (FGTA) FO,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

EXPOSE DES MOTIFS

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

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

C'est pourquoi, elles réaffirment leur volonté de développer une politique de négociation conventionnelle de qualité pour les particuliers employeurs et leurs salariés. Ce postulat suppose la reconnaissance des

particularismes des particuliers employeurs, notamment par une meilleure prise en compte de l'expression de leurs salariés.

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

- le code du travail exclut le plus souvent du champ de ses dispositions protectrices les salariés du particulier employeur. De ce fait, celles de la convention collective nationale constituent les règles qui définissent les rapports entre employeurs et salariés ;
- les lois et règlements d'ordre économique ou relatifs à la transparence de la concurrence ne trouvent pas à s'appliquer. Le particulier employeur emploie un salarié dans un but non lucratif et pour un métier qui s'exerce dans des locaux privés ;
- la diffusion de l'information nécessite un gros investissement compte tenu de l'isolement et de l'atomisation de la relation employeur-employé.

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

CHAPITRE PRELIMINAIRE - Champ d'application

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

Article 1.1 Aide au paritarisme

De nombreux textes légaux ou conventionnels visent, depuis plusieurs années, à élargir la reconnaissance du droit syndical à tout salarié. Les organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés de la branche ayant négocié et signé la CCN des salariés du particulier employeur constatent qu'en raison de la forme particulière des emplois de la branche professionnelle qui s'exercent au domicile privé de l'employeur, de telles dispositions sont actuellement difficilement applicables. Pour permettre à la branche professionnelle de fonctionner, c'est-à-dire aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur d'exercer leurs missions et afin de favoriser l'actualisation et l'application de ladite convention collective ainsi que de tout accord paritaire, notamment du fait de leur extension, ces organisations décident de constituer un fonds commun d'aide au fonctionnement du paritarisme.

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

- de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche conformément à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale, à tout accord paritaire et à leur extension ;
- de conseils et de renseignements ;

- de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur ou observer l'évolution des emplois ;
- liés à la CPNEFP.

Le fonds est alimenté par une contribution des employeurs égale à 0,01 % du montant des salaires bruts.

Article 1.2 Organisation de la négociation collective

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

Le nombre total de salariés ainsi définis ne peut être supérieur à 12 pour une même réunion.

Article 1.3 Participation à la négociation collective

Note : modifié par accord du 5 juin 2002, en vigueur le premier jour du trimestre suivant l'extension, BO n ° 2002-26, arrêté du 3 décembre 2002, JO du 12 décembre 2002.

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

Pour participer aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative de l'organisation nationale d'employeurs représentative, les salariés du particulier employeur bénéficieront d'une autorisation d'absence s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'ils préviennent leur employeur au moins 12 jours ouvrables avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure. Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences seront assimilées à des heures de travail effectif.

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

Chaque salarié du particulier employeur désigné à l'article 1.2 a le droit de s'absenter de chez son (ou ses) employeur(s) pour participer aux réunions paritaires nationales dans la limite de 18 heures par trimestre.

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

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

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

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

Les frais de déplacement de la délégation salariale sont pris en charge dans les conditions définies par l'association paritaire nationale visée à l'article 2.1 du présent accord.

Article 1.4 Participation à des réunions de préparation ou de suivi

Chaque fois que des salariés seront appelés à participer à une réunion de préparation ou de suivi de la négociation collective organisée par les organisations syndicales représentatives au plan national, il appartiendra à ces organisations de déterminer de quelle façon et dans quelles limites il conviendra de faciliter cette participation.

Les frais de déplacement sont pris en charge dans les conditions définies par l'association paritaire nationale visée à l'article 2.1 du présent accord. Elle devra prendre en compte, le cas échéant, les situations particulières.

CHAPITRE 2 – CREATION D'UNE ASSOCIATION PARITAIRE

Article 2.1 Création d'une association paritaire

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

Article 2.2 Objet social

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

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

Article 2.3

La durée de cette association est illimitée.

Article 2.4 Membres de l'association

L'association se compose de l'ensemble des organisations qui ont négocié et signé la convention collective nationale des salariés du particulier employeur :

- la fédération des services CFDT ;
- la fédération CFTC santé et sociaux, syndicat des employés de maison ;
- la fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
- et de la FEPEM, organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur.

Article 2.5

L'association est administrée par un comité de gestion composé de 8 membres répartis comme suit :

- 4 représentants de la FEPEM, organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale citée à l'article 2.4 ;
- 4 représentants des fédérations affiliées aux confédérations représentatives de syndicats de salariés CFDT, CFTC, FGTA-FO, CGT.

Les membres absents peuvent donner pouvoir à un représentant de leur collègue.

Article 2.6 Composition et rôle du bureau

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

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

La durée de leurs mandats est de 2 ans à compter de la signature du présent accord.

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

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

Les frais de gestion administrative, comptable et financière de l'association sont financés par les fonds collectés (cf. art. 3.2

"Affectation du montant des cotisations recueillies").

Article 2.7

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

Article 2.8 - Rôle du comité de gestion

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

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

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

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DU DROIT A LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA BRANCHE DES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Article 3.1 Cotisation des employeurs à l'association paritaire

Note : modifié par accord du 5 juin 2002, en vigueur le premier jour du trimestre suivant l'extension, BO n ° 2002-26, arrêté du 3 décembre

2002, JO du 12 décembre 2002.

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

Elle est recouvrée par l'IRCEM Prévoyance, en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation prévoyance.

Article 3.2 Affectation du montant des cotisations recueillies

Note : modifié par accord du 5 juin 2002, en vigueur le premier jour du trimestre suivant l'extension, BO n ° 2002-26, arrêté du 3 décembre

2002, JO du 12 décembre 2002.

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

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

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

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

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

Article 3.3 Utilisation de la part A destinée aux salariés

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

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 1.3 et des charges sociales correspondantes. Pour ce faire, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'association paritaire qui en assure le remboursement ;
- l'indemnisation des heures, hors temps de travail, passées en réunion selon des modalités à définir au règlement intérieur de l'association ;
- la prise en charge des frais de déplacement dus en application des articles 1.3 et 1.4.

Ces frais sont remboursés aux salariés concernés par l'association paritaire.

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

Article 3.4 - Utilisation de la part B destinée aux salariés

La part B destinée aux salariés est affectée à l'organisation de la négociation collective, à l'application de la CCN et au suivi des accords paritaires, notamment :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 1.4 et des charges sociales correspondantes ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur... ;
- etc.

Elle sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en 4 parts égales et chaque organisation bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

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

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

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

A la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées sont partagées entre les organisations représentatives des salariés au prorata des sommes dépensées, en vue de la négociation pour la branche.

Article 3.5 Utilisation de la part A destinée aux employeurs

La part A destinée aux représentants des employeurs est utilisée pour la prise en charge des frais engagés

par ceux-ci et l'organisation professionnelle représentative ayant participé à la négociation de la CCN des salariés du particulier employeur, lors des réunions des commissions mixtes ou paritaires convoquées en vue de la négociation d'une convention ou d'un accord paritaire dans le champ d'application du présent accord national.

Le nombre de représentants des employeurs susceptibles d'être pris en charge ne peut pas excéder 12 pour une même réunion paritaire nationale.

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

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

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

Article 3.6 Utilisation de la part B destinée aux employeurs

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

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

Si, à la fin de l'exercice, le montant de la part B destinée aux employeurs n'est pas épuisé, les sommes sont affectées à un compte de réserves "employeurs" destinées à mener toute étude d'observation de l'emploi et d'identification des besoins des employeurs et des salariés de la branche professionnelle.

Article 3.7 Bilan annuel

Il sera établi un bilan annuel de fonctionnement portant sur :

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

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 Création d'une commission paritaire d'interprétation du présent accord

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

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

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

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

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

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord au début de chaque séance. La commission ne peut être saisie de conflits collectifs ou individuels (mettant en cause l'interprétation d'un article) que par l'une des parties signataires du présent accord.

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

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

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

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

Article 4.2 - Conditions de dénonciation du présent accord

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

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

Article 4.3 Date d'application et extension

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

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2001 PORTANT MODIFICATION DU BULLETIN DE SALAIRE

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

Note : Voir l'annexe II de la convention collective.

ACCORD DU 5 JUIN 2002 RELATIF A L'ACCORD DU 18 MAI 2000 PORTANT SUR LE PARITARISME

Date de signature : 05 juin 2002. Date de l'arrêté d'extension : 03 décembre 2002.

Entre :

La fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM),

D'une part,

Et

La fédération des services CFDT ;

La fédération santé sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ;

La fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes (FGTA)
FO,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

EXPOSE DES MOTIFS

I. - Le bilan

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

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

II. - Un contexte en pleine évolution

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

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

La réponse à ces besoins passe par le développement :

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

III. - Les spécificités de l'emploi direct

3.1. Isolement du particulier employeur et du salarié

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

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

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

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

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

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

3.3. La convention collective nationale des salariés du particulier employeur

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

Ces dispositions s'appliquent à tout employeur quel que soit le mode de paiement utilisé, y compris le chèque emploi service.

Or, force est de constater que beaucoup l'ignorent.

IV. - Objectifs du présent avenant¹⁰

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

Pour atteindre ces objectifs, il est indispensable de :

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

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

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

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

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

régionales et locales.

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

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

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

Article 1.3 Participation à la négociation collective

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

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

Article 3.1 Cotisation des employeurs à l'association paritaire

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

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3.2 Affectation du montant des cotisations recueillies

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

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

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

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

Le reste de l'article est inchangé.

Tous les autres articles de cet accord sont inchangés.

¹⁰ Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.131-1 du Code du travail qui définit le champ d'application des conventions et accords collectifs de travail (arrêté du 3 décembre 2002, art. 1^{er}).

Extension et mise en application du présent avenant

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

ACCORD DU 10 OCTOBRE 2002 RELATIF A LA GARDE PARTAGEE

Date de signature : 10 octobre 2002. Date de l'arrêté d'extension : 16 mai 2003.

Entre :

La fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM),

D'une part,

Et

La fédération santé sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ;

La fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes (FGTA)
FO,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

EXPOSE DES MOTIFS

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

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

- dans la garde partagée, les activités liées aux enfants et à leurs besoins sont prioritaires afin de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes et, de ce fait, impliquent des règles spécifiques. C'est pourquoi les organisations susmentionnées estiment nécessaire de compléter les articles 2 et 4 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur portant respectivement sur la classification et les emplois spécifiques.

Article 2

Note : voir l'article 2 modifié de la convention collective

Article 4

Note : voir l'article 4 modifié de la convention collective

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

ACCORD DU 9 JUILLET 2007 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

Date de signature : 09 juillet 2007. Date de l'arrêté d'extension : 26 novembre 2007.

Entre :

La fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM),

D'une part,

Et

La CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC ;

La CGT ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

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

ACCORD DU 8 AVRIL 2010 RELATIF A LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION ET LA DESCRIPTION DES EMPLOIS REPERES

Accord non étendu - non applicable

SALAIRES

Sont listés ci-après les différents avenants étendus depuis la signature de la convention collective nationale ; Afin de faciliter la lecture, seul l'avenant n ° 36 applicable au jour d'aujourd'hui est publié in extenso.

AVENANT N °31 DU 4 JUILLET 2002

AVENANT N °32 DU 3 JUILLET 2003

AVENANT N °33 DU 2 JUILLET 2004

AVENANT N °34 DU 5 JUILLET 2005

AVENANT N °35 DU 9 JUILLET 2007

AVENANT N °36 DU 9 JUILLET 2009

Date de signature : 09 juillet 2009. Date de l'arrêté d'extension : 23 novembre 2009.

Entre :

La FEPEM,

D'une part,

Et

La CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La CFTC ;

La CGT ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du

24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au Journal officiel du 11 mars 2000 :

a) Salaires :

1. Salaire horaire.
2. Salaire mensuel.
3. Salaire minimum conventionnel.
4. Majoration pour ancienneté

Minima conventionnels bruts

(Avant déduction du montant des charges sociales et des prestations en nature éventuellement fournies)

(En euros)

Article 2

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunérations », a) Salaires, alinéa 5, le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est fixé à : 4,70 €.

Le coût de logement est évalué à : 71 €.

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

Article 3

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le mois qui suit la date de revalorisation du SMIC.

Article 4

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

ADHESION PAR LETTRE DU 21 JUILLET 2009 DU SYNDICAT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Date : 21 juillet 2009

Paris, le 21 juillet 2009.

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

André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

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

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

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

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