

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR

DU 24 NOVEMBRE 1999

N° BROCHURE 3180

IDCC (IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES) : N°2111

ANNEXES – ACCORDS – AVENANTS

(Fichier annexe au texte de base)

SOMMAIRE - Classement par thèmes

• CONTRAT DE TRAVAIL - CLASSIFICATION - SALAIRE

ANNEXE I – MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE	4
ANNEXE II – MODÈLE DE BULLETIN DE PAIE	6
ACCORD DU 25 OCTOBRE 2001 PORTANT MODIFICATION DU BULLETIN DE SALAIRE	7
ANNEXE III – ACCORD PARITAIRE DU 13 OCTOBRE 1995 RELATIF AU CHÈQUE EMPLOI – SERVICE	
ACCORD DU 10 OCTOBRE 2002 RELATIF À LA GARDE PARTAGÉE	8
ACCORD DU 9 JUILLET 2007 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ((pour mémoire) (suppression du niveau débutant)	9
ACCORD DU 21 MARS 2014 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION (lien)	9
AVENANT DU 21 MARS 2014 RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 20 DE LA CONVENTION	9

• ACCORDS SALAIRES

AVENANT N° S36 DU 9 JUILLET 2009 (pour mémoire)	10
AVENANT N° S39 DU 21 MARS 2014	12
AVENANT N° S40 DU 12 JANVIER 2018	14
AVENANT N° S41 DU 9 JANVIER 2019	15

• FORMATION PROFESSIONNELLE

ANNEXE IV (<i>pour mémoire / voir ANNEXE V</i>) – ACCORD PARITAIRE DU 24 NOVEMBRE 1999 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE remplacé par ACCORD DU 4 FÉVRIER 2008	16
ANNEXE V - ACCORD DU 4 FÉVRIER 2008 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	
ANNEXE V – ACCORD DU 25 MARS 2016 (<i>remplace ACCORD du 4 FÉVRIER 2008</i>) RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	16
ANNEXE VII – ACCORD PARITAIRE DU 17 DÉCEMBRE 1998 MODIFIANT L'ARTICLE 25 DE LA CONVENTION COLLECTIVE : création de 2 certificats de qualification professionnelle	27
ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014 RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	27
ACCORD DU 19 DECEMBRE 2018 RELATIF À LA CREATION D'UN ORGANISME SPECIFIQUE AU SEIN DE L'OPCO	29
ACCORD DU 5 MARS 2019 RELATIF À LA DESIGNATION D'UN OPERATEUR DE COMPETENCES (OPCO 10)	34

• PRÉVOYANCE

ANNEXE VI – ACCORD PARITAIRE DU 24 NOVEMBRE 1999 RELATIF À LA PRÉVOYANCE	35
AVENANT N°2 DU 7 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE	45

• FONDS SOCIAL

AVENANT N°1 DU 18 MAI 2000 RELATIF À LA PRÉVOYANCE (ANNEXE VI) ET AU FONDS SOCIAL	47
AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 2010 RELATIF AU FONDS SOCIAL	47
AVENANT DU 10 JUILLET 2013 RELATIF À LA CRÉATION DU FONDS D'ACTION SOCIALE PRÉVOYANCE	48

• SANTE AU TRAVAIL

ACCORD-CADRE INTERBRANCHES DU 24 NOVEMBRE 2016 RELATIF AUX REGLES D'ORGANISATION ET AU CHOIX DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL, AU SUIVI INDIVIDUEL ET COLLECTIF ET À LA PREVENTION DE L'ALTERATION DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS	50
--	----

- **NÉGOCIATION COLLECTIVE – PARITARISME**

AVENANT N°1 DU 18 MAI 2000 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME	57
ACCORD DU 5 JUIN 2002 RELATIF À L'ACCORD DU 18 MAI 2000 PORTANT SUR LE PARITARISME	65
AVENANT DU 10 JUILLET 2013 RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME	68
ACCORD DU 10 JUILLET 2013 RELATIF À LA CRÉATION DU CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL	70
AVENANT DU 3 OCTOBRE 2016 À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2013 RELATIF AUX COMMISSIONS PARITAIRES TERRITORIALES	73
ACCORD PROFESSIONNEL INTERBRANCHE DU 27 FEVRIER 2017 INSTITUANT UN FONDS D'INFORMATION ET DE VALORISATION DE L'EMPLOI À DOMICILE	79
ACCORD INTERBRANCHES DU 29 MARS 2017 RELATIF AU RENFORCEMENT DU PARITARISME ET DU DIALOGUE SOCIAL	82
ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2018 RELATIF À LA NEGOCIATION D'UNE CONVERGENCE DES BRANCHES	88
ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2018 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI (COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION)	94
AVENANT DU 21 NOVEMBRE 2018 PORTANT REVISION DE L'ARTICLE 1ER DE LA CONVENTION RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI	97

- **ADHESIONS à la convention collective
et/ou ses annexes, accords et avenants**

ADHÉSION DU SYNDICAT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS PAR LETTRE DU 21 JUILLET 2009	101
ADHESION PAR LETTRE DU 16 JUIN 2016 DE LA CFTC SANTE SOCIAUX À L'ACCORD DU 21 MARS 2014 RELATIF À LA CLASSIFICATION, À SES SIX ANNEXES ET À L'AVENANT S39 SUR LES SALAIRES DU 21 MARS 2014	101
ADHESION PAR LETTRE DU 18 SEPTEMBRE 2017 DE LA FESSAD UNSA À LA CONVENTION	102

ATTENTION :

Le modèle de contrat ci-dessous dans la convention collective n'a jamais été remis à jour depuis son extension le 02 mars 2000.

Si certaines clauses sont toujours importantes et doivent être mentionnées et même détaillées, d'autres clauses sont obsolètes ou manquantes.

Pour sécuriser la relation de travail avec votre salarié, le S.P.E. vous recommande de ne pas utiliser ce modèle tel quel.

CONTRAT DE TRAVAIL - CLASSIFICATION - SALAIRE

Annexe I – Modèle de contrat de travail à durée indéterminée¹

Étendue par arrêté du 2 mars 2000 (JO du 11 mars 2000)

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) : Prénom :

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.

¹ 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.

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.

Évolution possible des tâches, des horaires.

Logement de fonction, etc.

A, le

Signature de l'employeur

Signature du salarié.

Annexe II - Modèle de bulletin de paie

Étendue par arrêté du 2 mars 2000 (JO du 11 mars 2000)

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	€/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	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Base</th> <th rowspan="2">Taux</th> <th rowspan="2">Montant</th> </tr> <tr> <th>Forfait</th> <th>Salaire réel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>17</td> <td>C.S.G. déductible</td> <td></td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>Sécurité Sociale (maladie, veuvage, vieillesse)</td> <td></td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>Retraite complémentaire IRCM</td> <td></td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>ASSEDIC</td> <td></td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>Prévoyance IRCM</td> <td></td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>Total (17+18+19+20+21)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Base		Taux	Montant	Forfait	Salaire réel	17	C.S.G. déductible		%	18	Sécurité Sociale (maladie, veuvage, vieillesse)		%	19	Retraite complémentaire IRCM		%	20	ASSEDIC		%	21	Prévoyance IRCM		%	22	Total (17+18+19+20+21)			
Base		Taux	Montant																																
Forfait	Salaire réel																																		
17	C.S.G. déductible		%																																
18	Sécurité Sociale (maladie, veuvage, vieillesse)		%																																
19	Retraite complémentaire IRCM		%																																
20	ASSEDIC		%																																
21	Prévoyance IRCM		%																																
22	Total (17+18+19+20+21)																																		
23		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Base</th> <th rowspan="2">Taux</th> <th rowspan="2">Montant</th> </tr> <tr> <th>Forfait</th> <th>Salaire réel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25</td> <td>CSG et CRDS non déductibles</td> <td></td> <td>%</td> </tr> </tbody> </table>			Base		Taux	Montant	Forfait	Salaire réel	25	CSG et CRDS non déductibles		%																					
Base		Taux	Montant																																
Forfait	Salaire réel																																		
25	CSG et CRDS non déductibles		%																																
24	RETENUES NON DEDUCTIBLES																																		
25	CSG et CRDS non déductibles																																		
26																																			
	SALAIRE NET																																		
27	A déduire s'il y a lieu																																		
28	Prestations en nature - nourriture																																		
29	Acomptes - logement																																		
30	A ajouter, s'il y a lieu																																		
31	Indemnités diverses																																		
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	FACULTATIF	Base "forfait"	base "réel"	Taux	Montant	Signature de l'employeur																												
40	Sécurité sociale				%																														
41	Retraite complémentaire IRCM				%																														
42	ASSEDIC				%																														
43	Formation professionnelle				%																														
44	Prévoyance IRCM				%																														
45	Total (40+41+42+43+44)																																		
46	Date de paiement																																		

CE BULLETIN DOIT ETRE CONSERVE SANS LIMITATION DE DUREE

Accord du 25 octobre 2001 portant modification du bulletin de salaire

Étendu par arrêté du 2 décembre 2002 JORF 11 décembre 2002

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.

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

Étendu par arrêté du 5 mars 1996 (JO du 19 mars 1996)

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 1^{er}

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

Article 2

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.

Accord du 10 octobre 2002 relatif à la garde partagée

Étendu par arrêté du 16 mai 2003 (JO du 29 mai 2003)

Exposé des motifs

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

Depuis plusieurs années se développe un nouveau mode de garde d'enfants dit "garde partagée".

Il s'agit d'une garde simultanée d'enfants de deux familles effectuée alternativement au domicile de l'une et de l'autre ;

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

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

Article 2 (voir art. 2 modifié de la CCN)

Article 4 (voir art. 4 modifié de la CCN)

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

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

Étendu par arrêté du 26 novembre 2007 JORF n°276 du 28 novembre 2007

Article **1er**

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.

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

étendu par arrêté du 7 mars 2016 - art. 1 en vigueur au 1^{er} avril 2016

Cliquer sur ce **LIEN** pour visualiser l'accord en vigueur à compter du 1^{er} avril 2016

Avenant du 21 mars 2014 relatif à la modification de l'article 20 de la convention

Étendu par arrêté du 7 mars 2016 en vigueur au 1^{er} avril 2016

Considérant l'avenant « Salaires » n° 39, conclu le 21 mars 2014 dans le cadre de la nouvelle classification de la branche des salariés du particulier employeur, les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux conventionnels de 3 % et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager des réflexions sur la reconnaissance dans la branche des salariés du particulier employeur des titres et diplômes de niveau équivalent aux certifications de la branche.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Article **1er**

Le paragraphe 3 du point a de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est désormais rédigé ainsi :

« Salaire minimum conventionnel

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

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

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

- pour les emplois repères retenus du domaine enfant et l'emploi repère employé (e) familial (e) auprès d'enfant (s) :
- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant maternel/ garde d'enfants ;
- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : "Garde d'enfants au domicile de l'employeur";
- pour les emplois repères retenus du domaine adulte :
- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant de vie dépendance ;
- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : "Assistant de vie";
- pour les emplois repères retenus du domaine espaces de vie :
- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : employé familial ;
- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : "Employé familial polyvalent". »

Le paragraphe 4 du point a de l'article 20 est supprimé.

Les paragraphes 5 et 6 du point a de l'article 20 sont renumérotés respectivement en 4 et 5.

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant « Salaires » n° 39 conclu le 21 mars 2014.

ACCORDS SALAIRES

Avenant « salaires » n° S 36 du 9 juillet 2009 (pour mémoire)

Étendu par arrêté du 23 novembre 2009 - en vigueur au 1^{er} décembre 2009

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 du 2 mars 2000 paru au Journal officiel du 11 mars 2000 :

a) Salaires :

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

Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales et des prestations en nature éventuellement fournies) **(En euros.)**

NIVEAU	SALAIRE horaire sans ancienneté	SALAIRE HORAIRE MAJORÉ POUR ANCIENNETÉ							
		Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans	Après 6 ans	Après 7 ans	Après 8 ans	Après 9 ans	Après 10 ans
I	8,91	9,18	9,27	9,36	9,44	9,53	9,62	9,71	9,80
II	9,03	9,30	9,39	9,48	9,57	9,66	9,75	9,84	9,93
III	9,20	9,48	9,57	9,66	9,75	9,84	9,94	10,03	10,12
IV	9,26	9,54	9,63	9,72	9,82	9,91	10,00	10,09	10,19
V	9,68	9,97	10,07	10,16	10,26	10,36	10,45	10,55	10,65

Salaire mensuel brut pour 174 heures

(En euros)

NIVEAU	SALAIRE mensuel sans ancienneté	SALAIRE MENSUEL MAJORÉ POUR ANCIENNETÉ							
		Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans	Après 6 ans	Après 7 ans	Après 8 ans	Après 9 ans	Après 10 ans
I	1 550,34	1 597,32	1 612,98	1 628,64	1 642,56	1 658,22	1 673,88	1 689,54	1 705,20
II	1 571,22	1 618,20	1 633,86	1 649,52	1 665,18	1 680,84	1 696,50	1 712,16	1 727,82
III	1 600,80	1 649,52	1 665,18	1 680,84	1 696,50	1 712,16	1 729,56	1 745,22	1 760,88
IV	1 611,24	1 659,96	1 675,62	1 691,28	1 708,68	1 724,34	1 740,00	1 755,66	1 773,06
V	1 684,32	1 734,78	1 752,18	1 767,84	1 785,24	1 802,64	1 818,30	1 835,70	1 853,10

Article 2

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

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

Le coût du logement est évalué à 71 €.

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

Article 3

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

Article 4

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

Avenant S39 du 21 mars 2014 relatif aux salaires

Étendu par arrêté du 7 mars 2016, en vigueur au 1^{er} avril 2016

Applicable au salaire le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel du dernier des deux accords collectifs suivants : accord de classification conclu le 21 mars 2014 et avenant du 21 mars 2014 portant suppression du paragraphe 4 du point a de l'article 20 et modification de la rédaction de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au Journal officiel du 11 mars 2000, et à l'accord de classification signé le 21 mars 2014.

Préambule

Dans le cadre de la nouvelle classification de la branche des salariés du particulier employeur et à compter de son extension :

Les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux de 3 % et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents.

Les partenaires sociaux décident de ne plus majorer le salaire horaire minimum en fonction de l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, ils s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire, chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %), signe de reconnaissance et de valorisation du secteur des particuliers employeurs.

Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut	Pourcentage de majoration pour certification de branche	Salaire horaire brut avec certifications de branche	Salaire mensuel brut avec certifications de branche
I	9,63	1 675,62	3 %	9,92	1 726,08
II	9,78	1 701,72	3 %	10,07	1 752,18
III	9,98	1 736,52	3 %	10,28	1 788,72
IV	10,17	1 769,58	3 %	10,48	1 823,52
V	10,47	1 821,78	4 %	10,89	1 894,86
VI	10,85	1 887,90	4 %	11,28	1 962,72
VII	11,12	1 934,88			
VIII	11,79	2 051,46			
IX	12,48	2 171,52			
X	13,24	2 303,76			
XI	14,10	2 453,40			
XII	15,02	2 613,48			

Article 1er

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunération », a « Salaires », le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

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

Le coût du logement est évalué à 71 €.

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

Article 2

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel et, au plus tôt, le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel du dernier des deux accords collectifs suivants : accord de classification conclu le 21 mars 2014 et avenant du 21 mars 2014 portant suppression du paragraphe 4 du point a de l'article 20 et modification de la rédaction de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Avenant S 40 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires*Étendu par arrêté du 17 juillet 2018 - JORF 24 juillet 2018*

Applicable au salaire le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au Journal officiel du 11 mars 2000, et à l'accord de classification signé le 21 mars 2014 étendu par arrêté ministériel du 7 mars 2016 paru au Journal officiel du 18 mars 2016.

Préambule

Les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux de 3 % et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents. Les partenaires sociaux décident de ne plus majorer le salaire horaire minimum en fonction de l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, ils s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire, chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %), signe de reconnaissance et de valorisation du secteur des particuliers employeurs.

Avenant S40 - Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut	Pourcentage de majoration pour certification de branche	Salaire horaire brut avec certifications de branche	Salaire mensuel brut avec certifications de branche
I	9,98	1 736,52	3 %	10,28	1 788,72
II	10,01	1 741,74	3 %	10,31	1 793,94
III	10,21	1 776,54	3 %	10,52	1 830,48
IV	10,40	1 809,60	3 %	10,71	1 863,54
V	10,60	1 844,40	4 %	11,02	1 917,48
VI	11,12	1 934,88	4 %	11,56	2 011,44
VII	11,12	1 934,88			
VIII	11,79	2 051,46			

IX	12,48	2 171,52			
X	13,24	2 303,76			
XI	14,10	2 453,40			
XII	15,02	2 613,48			

Article 1^{er} - S40

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunération », a « Salaires », le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

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

Le coût du logement est évalué à 71 €.

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

Article 2 - S40

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

(JORF 24 juillet 2018 - Avenant applicable le 1^{er} août 2018)

Avenant S 41 du 9 janvier 2019 relatif aux salaires

Étendu par arrêté du 02 août 2019 - JORF 9 août 2019

Applicable au salaire le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au Journal officiel du 11 mars 2000, et à l'accord de classification signé le 21 mars 2014 étendu par arrêté ministériel du 7 mars 2016 paru au Journal officiel du 18 mars 2016.

Préambule

Les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 20 « Rémunération », a « Salaires ».

Les minima salariaux des salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur, inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) sont, aux termes du présent avenant, majorés de 3 % ou 4 %, conformément au tableau reproduit ci-après.

Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle, valoriser les qualifications des salariés de la branche et travailler au maintien des écarts de rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

Article 1^{er} - Avenant S41 - Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut	Pourcentage de majoration pour certification de branche	Salaire horaire brut avec certifications de branche	Salaire mensuel brut avec certifications de branche
I	10,13	1 762,62	3 %	10,43	1 814,82
II	10,20	1 774,80	3 %	10,51	1 828,74
III	10,40	1 809,60	3 %	10,71	1 863,54
IV	10,60	1 844,40	3 %	10,92	1 900,08
V	10,80	1 879,20	4 %	11,23	1 954,02
VI	11,33	1 971,42	4 %	11,78	2 049,72
VII	11,60	2 018,40			
VIII	12,01	2 089,74			
IX	12,72	2 213,28			
X	13,49	2 347,26			
XI	14,37	2 500,38			
XII	15,31	2 663,94			

Article 2 - S41

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunération », a « Salaires », le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

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

Le coût du logement est évalué à 71 €.

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

Article 3 - S41

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
(JORF 9 août 2019 - Avenant applicable le 1^{er} septembre 2018)

FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Il est convenu entre les parties signataires que le présent accord est conclu en application de l'article L. 933-2 du code du travail. Son champ d'application est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur.

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

Annexe V - Accord du 4 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

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.

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

Étendu par arrêté du 19 juillet 2016 - JORF 27 juillet 2016

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

Article 1 - Champ d'application

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

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

Chapitre 1er – Information et orientation tout au long de la vie

Article 2 - Entretien professionnel

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

Les partenaires sociaux s'engagent à adapter l'entretien professionnel aux spécificités de la branche et à ce titre chargent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions d'outils et d'informations notamment à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) en vue de leur mise à disposition auprès des employeurs et des salariés pour faciliter la mise en œuvre de chaque entretien professionnel.

Article 3 - Passeport professionnel de branche

La CPNEFP est chargée de conduire un travail d'analyse et de préconisations en vue de faire évoluer le passeport de formation existant dans la branche vers un passeport professionnel permettant au salarié de retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées dans les emplois de la branche, répertorier les certifications ou blocs de compétences acquis dans la branche.

À ce titre, le passeport professionnel doit être conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme du salarié.

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

Article 4 - Conseil en évolution professionnelle (CEP) et bilan de compétences

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

Article 4.1 – Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP, confidentiel et gratuit, est dispensé par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), les missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, l'APEC et les organismes désignés par les conseils régionaux.

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, notamment celles transférables dans un autre métier ;
- celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions comprenant notamment la mobilisation de son compte personnel formation (CPF). La CPNEFP s'assure du déploiement par l'OPCA des actions d'information et de communication auprès des salariés en priorité, mais aussi des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

Article 4.2 – Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique sous réserve de justifier de 5 années d'activité salariée dont 12 mois chez un même employeur. L'information du salarié et la prise en charge financière du congé relève de la compétence du FONGECIF.

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

Article 5 - Partenariats

Afin de mieux faire connaître les métiers de la branche, ses opportunités (évolution professionnelle, certifications, utilisation des nouvelles technologies...) et de lutter contre les stéréotypes, la CPNEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que les opérateurs du CEP – plus

particulièrement les missions locales, Pôle emploi, les OPACIF – et des acteurs tels que les centres d'information et orientation (CIO), les cités de métiers, les caisses d'allocations familiales, le CNCESU, le centre PAJEMPLOI, la mutualité sociale agricole (MSA)...

Chaque année, la CPNEFP établit un rapport sur les partenariats présenté à la commission mixte.

Chapitre II : Accès à la formation et à la certification

Article 6 - Plan de formation

Article 6.1 – Actions éligibles

Sont éligibles au titre du plan de formation :

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

Conformément au code du travail, ces actions visent selon l'objectif poursuivi et le profil du salarié :

- l'adaptation au poste de travail ou à l'emploi ;
- le développement des compétences.

Article 6.2 – Initiative du départ en formation

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

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

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

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

Article 6.3 – Temps de formation

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

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

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

Article 6.4 – Congé individuel de formation (CIF)

Afin de permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder à la formation, la CPNEFP détermine annuellement les critères de prise en charge maximale au titre du plan de formation (volume annuel d'heures de formation par salarié éligible au financement au titre du plan de formation ou toutes autres conditions de prise en charge).

Les coûts liés à la formation (coûts pédagogiques, rémunération et frais de vie) sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche conformément aux règles qui le régissent.

Article 7 - Plan de formation

Conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail, le CIF a pour objet de permettre à un salarié de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation, indépendamment de sa participation aux formations comprises dans le plan de formation. Ces actions de formation doivent favoriser :

- l'accès à un niveau supérieur de qualification ;
- le changement d'activité ou de profession ;
- l'ouverture plus large à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires requises, le salarié du particulier employeur peut bénéficier d'un CIF, pendant le temps de travail (sous réserve de l'autorisation de l'employeur) ou hors temps de travail, pris en charge par le FONGECIF. Il peut, à cette occasion, mobiliser son CPF.

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

Article 8 - Compte personnel de formation (CPF)

Article 8.1 – Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet au salarié ou au demandeur d'emploi de suivre une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, lequel peut consulter son compte et recueillir toute information utile sur le site officiel [www. moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dès lors que son titulaire est salarié et travaille toute l'année à temps complet, le compte est alimenté à hauteur de 24 heures jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés ne travaillant pas à temps plein et/ ou toute l'année, les heures sont acquises prorata temporis.

Les périodes d'absence du salarié au titre d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, d'un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

L'inscription des heures acquises et la gestion des heures CPF sont opérées par la caisse des dépôts et consignations (CDC), sur la base des informations recueillies auprès des organismes de sécurité sociale et de l'OPCA. Aucune démarche spécifique n'incombe à l'employeur. Il est rappelé que l'inscription des heures par la CDC est réalisée au début de l'année qui suit celle au titre de laquelle elles ont été acquises.

Article 8.2 – Utilisation du reliquat des heures de DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) a été abrogé par la loi du 5 mars 2014. Toutefois, conformément au code du travail, les heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 sont transférables sur le CPF. Les salariés concernés peuvent en faire usage jusqu'à la fin de l'année 2020, dans le cadre et selon les règles du CPF. Au 1er janvier 2021, les heures de DIF non mobilisées seront perdues.

Article 8.3 – Formations éligibles au CPF

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

Article 8.3 – Abondements complémentaires

Le CPF permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite des heures inscrites sur le compte. Lorsque le nombre d'heures inscrites est insuffisant pour la réalisation de la formation, le salarié peut bénéficier d'« abondements », définis comme des compléments permettant de couvrir en tout ou partie les coûts liés à la formation (frais pédagogiques, frais annexes).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de développer une politique d'abondements en direction de salariés prioritaires. Peuvent ainsi bénéficier d'un abondement, aux conditions et modalités déterminées chaque année par la CPNEFP, les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail dans la branche et porteurs d'un projet de reconversion qui relèvent de l'une des situations suivantes:

- les salariés du particulier employeur qui souhaitent se reconvertir dans les métiers de la branche des assistants maternels du particulier employeur ;
- les salariés du particulier employeur en inaptitude médicale constatée par la médecine du travail.

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

Article 8.5 – Portabilité de l'abondement en cas de rupture du contrat dans le cadre de l'inaptitude

Les partenaires sociaux, soucieux de favoriser la reconversion professionnelle des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, organisent la portabilité de l'abondement complémentaire des salariés concernés souhaitant mobiliser leur CPF dans ce cadre :

- la branche professionnelle s'engage à mettre à leur disposition un abondement à hauteur de 25 % des heures inscrites sur leur compte ;
- cet abondement est mobilisable pendant 12 mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail dans le cadre de l'inaptitude. Il est accordé dès lors que la demande est effectuée au cours de cette période de 12 mois sous réserve :
- de l'éligibilité de la formation au CPF ;
- que l'action de formation débute, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de 12 mois.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un dispositif d'information permettant à tous les salariés et prioritairement aux salariés déclarés inaptes d'être pleinement informés de leur droit à la portabilité de l'abondement.

Article 8.6 – Mise en œuvre du CPF

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

Le salarié peut utiliser son CPF :

- en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié doit adresser par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge) une demande d'accord à l'employeur porteur dans les délais suivants : 60 jours au moins avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois, 120 jours avant pour une formation de 6 mois et plus. L'employeur dispose de 30 jours, de date à date, pour répondre par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge). À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

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

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

- en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis. Celui-ci peut toutefois aider le salarié, qui lui en ferait la demande, dans la mise en œuvre de son projet. Le salarié peut s'adresser à un opérateur CEP.

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

Article 9 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans la branche afin d'optimiser le recours à la formation, de consolider les parcours professionnels, d'accroître l'attractivité et le maintien dans la profession.

À ce titre, ils confient à la CPNEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications propres au secteur de l'emploi à domicile.

Chapitre III – Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi**Article 10 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi-formation de la branche.

La POE est un dispositif de formation visant à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi. A ce titre, elle est une réponse aux besoins en recrutement de la branche. Aussi, les partenaires sociaux conduiront-ils une politique active favorisant le recours au dispositif, en particulier à la POE collective (POEC), en partenariat avec Pôle emploi et l'OPCA de la branche.

La CPNEFP est informée des actions de POE et analyse le recours à la POEC, notamment son impact sur la professionnalisation des salariés dans la branche.

Article 11 - Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation qualifiant permettant d'attirer et de fidéliser les salariés – en particulier les jeunes – par la mise en place de parcours favorisant leur évolution professionnelle et leur accès à une certification adaptée au métier exercé.

Le cadre juridique du contrat de professionnalisation a fait l'objet d'adaptations au secteur du particulier employeur, conformément à la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 (dite loi « Cherpion »).

Au vu du bilan d'expérimentation, les partenaires sociaux décideront d'engager des négociations dans la perspective d'adapter le contrat de professionnalisation au secteur.

Chapitre IV – Financement, CPNEFP et vie de l'accord**Article 12 - Financement de la formation**

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 17 décembre 2014 (arrêté d'extension du 29 juin 2015, Journal officiel du 3 juillet 2015) qui prévoit, outre la contribution dérogatoire fixée par l'article L. 6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,20 % destinée au développement de la formation continue au sein de la branche, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La gestion de ces contributions est confiée à l'OPCA AGEFOS PME.

Article 13 - Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP)

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

Article 13.1 – Missions

La CPNEFP a notamment pour missions de :

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

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée :

- de déterminer la politique de certification de la branche et, dans ce cadre, d'impulser la création de nouvelles certifications, afin notamment de favoriser la progression de carrière, ainsi que des démarches de modularisation des certifications de la branche, d'identification des blocs de compétences à inscrire au RNCP et de certifications à inscrire à l'inventaire, et d'adaptation du socle de connaissances et de compétences ;
- de prendre toute décision utile au déploiement de la formation ouverte à distance (FOAD) propre à favoriser l'accès à la formation du plus grand nombre de salariés dans des conditions adaptées ;
- de mettre en œuvre les orientations définies par la branche en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Article 13.2 – Composition

La CPNEFP se compose de 2 collèges :

- un collège salariés composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants employeurs représentatifs dans la branche égal à celui des représentants du collège salariés.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent également informer par écrit le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège afin de la représenter à l'extérieur des commissions, d'assurer la présidence de séance et le rôle de correspondant de leur collège respectif.

La durée de mandat de la présidence (président et vice-président) est fixée à 4 ans, avec une alternance à mi-mandat (2 ans).

Article 13.3 – Fonctionnement

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

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence en fonction des propositions faites par les membres de la CPNEFP notamment lors de la séance précédente.

Article 13.3 – Secrétariat

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

Article 13.3 – Délibérations

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

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par son suppléant ou en cas d'empêchement de celui-ci par un membre appartenant au même collège. Un pouvoir sera donné à cet effet et sera remis au secrétariat. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

Afin de garantir une continuité de débats, il est demandé aux organisations représentatives dans la branche de veiller à une représentation la plus constante possible. Dans cet objectif, les titulaires et les suppléants sont autorisés à siéger en même temps.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNEFP. Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité des votants présents ou représentés par collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise. A la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion ou lors d'une réunion supplémentaire programmée sous 1 mois.

Afin de faciliter l'accès aux décisions prises par la CPNEFP, celles-ci font l'objet d'un protocole établi par écrit signé par les partenaires sociaux et présenté pour information en commission paritaire ou mixte.

Un compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat et adressé aux membres de la CPNEFP avec la mention « projet » en fond de chaque page. Il est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 14 - Vie de l'accord

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

Les parties conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. À cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact et d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Ce bilan peut notamment faire ressortir : les caractéristiques des bénéficiaires des actions CPF et plan formation, le bilan de l'utilisation des abondements complémentaires, le coût des formations organisées, le devenir des stagiaires, les retours d'expérience concernant l'entretien professionnel, le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF, le nombre de passeports professionnels de branche distribués...

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Annexe VII – Accord paritaire du 17 décembre 1998 relatif à la branche professionnelle du personnel employé de maison

étendu par arrêté du 5 février 1999 (JO du 16 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.

Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle

étendu par arrêté du 29 juin 2015

Traduction de la volonté des partenaires sociaux de la branche de doter la profession d'un système de formation professionnelle efficient, propre à développer et à renforcer la professionnalisation des salariés, l'accord du 24 novembre 1999 (arrêté d'extension du 2 mars 2000, Journal officiel du 11 mars 2000) a été repris et amplifié par celui conclu le 4 février 2008 (arrêté d'extension du 7 juillet 2008, Journal officiel du 16 juillet 2008).

Outre l'adaptation de dispositifs de formation, l'accord du 4 février 2008 a complété la contribution dérogatoire (0,15 %) prévue par le code du travail, afin de porter l'effort de financement de la formation dans la branche à 0,25 %.

Depuis plus de 15 ans, les employeurs et les salariés de la branche disposent ainsi de moyens favorisant la montée en compétences et, par conséquent, l'accroissement de la qualité des emplois et des prestations fournies. C'est plus de 6 800 salariés qui ont bénéficié d'une formation en 2012. Les partenaires sociaux souhaitent intensifier cette dynamique de départs en formation et mettre en œuvre la loi du 5 mars 2014, qui remet en cause les équilibres de l'accord de branche.

Aussi, les partenaires sociaux, réaffirmant l'importance du développement des droits d'accès à la formation des salariés, du renforcement des compétences et de la continuation de la professionnalisation des salariés du particulier employeur, décident :

- d'ouvrir des négociations en vue d'adapter le cadre conventionnel de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés du particulier employeur aux nouvelles règles issues de la loi du 5 mars 2014, à travers un accord futur dont le plan s'articulera ainsi : développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi ; favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle ; permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle ; accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective ;
- par le présent accord, de renforcer les ressources financières affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Champ d'application

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

Article 1^{er} – Contributions au développement de la formation professionnelle

Outre la contribution dérogatoire prévue par l'article L. 6331-57 et suivants du code du travail (0,15 %), il est créé une contribution conventionnelle d'un taux de 0,20 % calculée sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail.

Cette contribution supplémentaire est destinée au développement de la formation professionnelle continue au sein de la branche des salariés du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires. Elle permet notamment de prendre en charge les salaires et charges des stagiaires en formation.

Article 2 – Gestion des contributions

Les partenaires sociaux de la branche des salariés du particulier employeur décident d'investir AGEFOS PME des missions dédiées à un OPCA pour cette branche. A ce titre, AGEFOS PME est notamment chargée de :

- mutualiser les ressources issues des contributions, selon les règles en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation continue dans la branche, en finançant des actions de formation et de professionnalisation ;
- concourir à la sensibilisation et à l'information des employeurs et des salariés sur les dispositifs de formation, notamment au niveau des bassins d'emplois.

Article 3 – Vie de l'accord

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

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

Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO

Étendu par arrêté du 25 juin 2019 - JORF 28 juin 2019

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte l'ambition de développer l'autonomie de chacun dans l'accès à la formation et de favoriser particulièrement les actions en direction des travailleurs les moins qualifiés.

Les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur partagent ces objectifs qu'elles ont déjà affirmés au travers de leurs actions et de la signature d'accords de branche.

Elles entendent poursuivre les démarches entreprises par les CPNEFP visant notamment à :

- permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification ;
- accompagner les salariés pour les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- faciliter l'intégration dans nos branches de personnes les plus éloignées de l'emploi.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fait le choix de transformer profondément le système de formation professionnelle pour le rendre plus attractif, plus efficient et plus équitable. Dans ce cadre, elle a confirmé la reconnaissance des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et la nécessité de disposer de financements et modalités d'organisation adaptés. A notamment été validé le principe d'un attachement encadré des droits sociaux aux salariés, pour un meilleur exercice de ces droits.

Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application, et afin de mettre en œuvre la politique de professionnalisation définie par les CPNEFP, les signataires décident de :

- la mise en place d'un organisme paritaire spécifique au sein de l'opérateur de compétences, conformément aux dispositions de l'article D. 6331-67 du code du travail ;
- la création d'une association paritaire nationale interbranches qui a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle et notamment, en tant qu'employeur relais, d'assurer dans le cadre de la professionnalisation, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs.

Article 1er - Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet la création :

- d'un organisme spécifique créé au sein de l'OPCO agréé pour le champ des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective du 24 novembre 1999 et des assistants maternels du particulier employeur relevant de celle du 1er juillet 2004, en application de l'article 38 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application ;
- d'une association paritaire nationale de gestion des droits des salariés et des assistants maternels du particulier employeur chargée notamment de jouer le rôle d'employeur relais dans le cadre du mandatement prévu à l'article D. 6331-69 du code du travail.

Le présent accord a également pour objet de consolider la contribution conventionnelle prévue par les accords du 17 décembre 2014 relatifs au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, et confirmés par l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des salariés du particulier employeur et par l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Article 2 - Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO

Il est créé au sein de l'OPCO agréé pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comprenant le champ des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, un organisme spécifique administré par un conseil de gestion.

L'organisme spécifique a pour mission le développement de la formation professionnelle des salariés du particulier employeur et assistants maternels du particulier employeur.

Conformément à l'article L. 6331-60 du code du travail, il assure la gestion particulière de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs.

Cette contribution peut être utilisée dans les conditions prévues par l'article D. 6331-69 du code du travail.

Article 3 - Conseil de gestion de l'organisme spécifique

➤ Article 3.1 - Composition et fonctionnement

Conformément à l'article D. 6331-67 du code du travail, le conseil de gestion est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les signataires du présent accord. Les membres du conseil de gestion peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les modalités de fonctionnement du conseil de gestion seront précisées dans le règlement intérieur de celui-ci.

➤ **Article 3.2 - Missions du conseil de gestion**

Le conseil de gestion propose au conseil d'administration de l'OPCO :

- les actions et services à mettre en œuvre ;
- les modalités de leur financement au titre de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs ainsi que par tous les moyens et services développés par l'OPCO.

Le conseil de gestion adresse à l'OPCO, au nom de l'organisme spécifique, l'ensemble des renseignements statistiques et financiers, conformément aux dispositions réglementaires.

Il transmet au nom de l'organisme spécifique, aux services du ministre chargé de la formation professionnelle, un bilan de l'activité annuelle précédente de l'organisme spécifique, permettant de suivre son fonctionnement et d'apprécier l'emploi des fonds reçus, conformément aux dispositions réglementaires.

Il arrête son règlement intérieur qu'il transmet à l'OPCO.

Article 4 - Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)

➤ **Article 4.1 - Création et fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches**

Il est créé par les signataires une association paritaire nationale interbranches sous la forme d'une association loi 1901.

Les modalités de création et de fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches sont précisées dans ses statuts.

➤ **Article 4.2 - Missions de l'association paritaire nationale interbranches**

À partir des orientations portées par les branches professionnelles des salariés et assistants maternels du particulier employeur, cette association a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés.

Pour mener à bien cette mission, elle est notamment chargée de :

- recevoir mandat de la part des employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation ;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accords de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

L'action de l'association paritaire nationale interbranches s'exerce tant en direction des salariés ou demandeurs d'emploi que des employeurs.

Les missions de l'association paritaire nationale interbranches, telles que prévues au présent article, ne sont pas exclusives de missions relevant d'autres droits et garanties sociales dont la gestion lui serait confiée par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

➤ **Article 4.3 - Partenariats**

Pour assurer l'intégralité de ses missions, l'association paritaire nationale interbranches peut passer toute convention avec des partenaires, dans le respect du cadre légal, réglementaire et conventionnel régissant son action et son champ d'intervention.

Elle pourra conclure des conventions avec :

- l'OPCO agréé pour les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, afin de déterminer les modalités de mise en œuvre des actions décidées par l'organisme spécifique créé au sein de l'OPCO, pour la formation et le développement des compétences des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- l'organisme chargé de la collecte et du recouvrement des cotisations dues par les particuliers employeurs et/ou l'IRCEM prévoyance pour déterminer les modalités de collecte et de reversement des ressources financières spécifiques mises en place par les branches au bénéfice des garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- IPERIA, la plate-forme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, pour la mise en œuvre de ses actions ;
- la Caisse des dépôts et consignations, pour la promotion du compte personnel de formation conformément aux dispositions de l'article L. 6333-4 du code du travail ;
- tout organisme ou entité qui pourrait contribuer à l'exercice de ses missions.

➤ **Article 4.4 - Ressources**

○ **4.4.1. Composition des ressources**

Les ressources de l'association paritaire nationale interbranches sont composées de :

- les ressources apportées par l'OPCO ;
- toute ressource conventionnelle instituée par accord interbranches pour mettre en place et développer les garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur. Elles sont reversées à l'association après avoir été collectées et recouvrées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et des contributions dues par les particuliers employeurs ;
- toute subvention, financement, don ou leg autorisé lui permettant de remplir ses missions ;
- et plus généralement toute ressource dans le respect des règles légales, réglementaires et conventionnelles régissant son activité.

○ 4.4.2. Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux réaffirment avec force leur volonté de renforcer les démarches entreprises par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur en vue de poursuivre le développement de la formation professionnelle des salariés relevant de ces deux branches.

Il est donc convenu de mobiliser la contribution conventionnelle prévue par les accords relatifs au financement de la formation professionnelle du 17 décembre 2014 et confirmés par les accords du 25 mars 2016 et du 7 juin 2016 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur à 0,40 % calculé sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail, à compter du 1er avril 2019.

➤ Article 4.5 - Statuts

Les parties signataires conviennent de se réunir dès la signature du présent accord pour adopter les statuts de l'association paritaire nationale interbranches et déterminer son règlement intérieur, afin de permettre son fonctionnement à la date du 1er janvier 2019.

Les statuts préciseront notamment les règles de gouvernance, de gestion et de transparence dans le respect du présent accord.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa signature.

Article 6 - Dénonciation et révision

Toute demande de révision du présent accord s'opérera dans les conditions fixées par les dispositions légales et devra être portée devant les commissions permanentes paritaires de négociation et d'interprétation (CPPNI) mises en place au sein de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

La dénonciation du présent accord s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 - Notification et formalités de dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord.

L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO 10)

Étendu par arrêté du 25 juin 2019 JORF 28 juin 2019

Vu l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est singulier notamment en ce qu'il regroupe une grande diversité de métiers et un volume d'emplois conséquent, encadré par une relation contractuelle liant un salarié et un employeur non professionnel, personne physique ne poursuivant pas de but lucratif ni marchand ;

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est constitué de deux branches particulièrement ancrées et déployées sur les territoires ;

Attendu que la mise en œuvre des accords de professionnalisation conclus dans les branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile nécessite que soient prises en compte les spécificités du secteur par l'OPCO désigné telles qu'elles l'ont été jusqu'à présent à travers une proximité et un maillage territorial ;

Attendu que les modalités d'organisation retenues par l'OPCO ci-dessous désigné, paraissent de nature à accueillir l'organisme spécifique prévu par l'article 38 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et créé aux termes de l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés.

Pour toutes ces raisons, liées au maillage territorial, à la proximité et à l'adaptation à notre secteur, les partenaires sociaux des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur sous la dénomination secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent :

Article 1^{er} - Désignation de l'OPCO

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur décident de désigner l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO 10) comme opérateur de compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sur les champs couverts par :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

Le présent accord annule et remplace l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences.

Article 2 – Dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

PRÉVOYANCE

Annexe VI - Accord paritaire du 24 novembre 1999 relatif à la prévoyance

étendu par arrêté du 2 mars 2000 (JO du 11 mars 2000)

Préambule

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 Ier : Incapacité 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 :

- d'être en relation de contrat de travail avec un particulier employeur au premier jour d'arrêt de travail ;
- de justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail ;
- de justifier, au premier jour de l'arrêt de travail de salaires réguliers dans la branche des salariés du particulier employeur, c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois ;

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

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

Article 1.3 – Salaire de référence

a) Salariés cotisant sur le salaire réel

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

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

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

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

Cas particuliers

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

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

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

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

b) Salariés cotisant sur la base forfaitaire

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

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

c) Dispositions communes

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

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

Article 1.4 – Montant des « indemnités d'incapacité »

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

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

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

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

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

Article 1.5 – Délai de carence

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

- 1er jour indemnissable 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 ;
- 11e jour d'absence dans les autres cas ; cette carence est appliquée à chaque arrêt, sauf en cas de rechute pour laquelle la sécurité sociale n'applique aucune carence.

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

Article 1.6 – Durée de l'indemnisation

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

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

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

c) Pour tous les salariés :

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

Article 1.7 – Salariés 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 180e jour d'arrêt continu.

Chapitre II : Invalidité

Article 2.1 – Définition de la garantie

En application de l'article 19 de la convention collective nationale 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 2e ou de 3e 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 Ier 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 60e 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 1er janvier 1999, quel que soit l'état de santé antérieur du salarié.

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

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 1er 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 générales

Article 4.1 – Institution gestionnaire

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

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

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

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

Article 4.2 – 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

Annulé et remplacé par l'Avenant n° 2 du 7 septembre 2009 relatif à la prévoyance

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.

Avenant n° 2 du 7 septembre 2009 relatif à la prévoyance

Étendu par arrêté du 17 mai 2010

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

4.4. Commission paritaire de suivi et de pilotage

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

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

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

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

La CPSP a deux missions principales.

Dans le cadre du suivi :

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

Dans le cadre du pilotage :

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

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

Les décisions de la CPSP, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux 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, peut assister aux réunions organisées par la CPSP tout intervenant extérieur, choisi par la commission en raison de ses compétences.

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

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

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

* * *

FONDS SOCIAL

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

Étendu par arrêté du 20 juillet 2000 - JORF du 26 août 2000)

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 du 13 septembre 2010 relatif au fonds social

Étendu par arrêté du 17 mai 2011

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

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

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

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

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

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

Étendu par arrêté du 10 juillet 2014 - JORF 18 juillet 2014

Préambule

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

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

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

1. Champ d'application

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

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

2. Objet du fonds d'action sociale

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

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

Elles ont un caractère non contributif.

3. Bénéficiaires du fonds

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

4. Mode de financement du fonds d'action sociale

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

5. Définitions des orientations stratégiques

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

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

6. Mode de gestion du fonds

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

Cette gestion déléguée fait l'objet de comptes rendus réguliers à chaque réunion de la commission de suivi et de pilotage de l'accord de prévoyance et au minimum lors de la présentation chaque année des résultats à la commission paritaire mixte, selon des règles définies dans le règlement du fonds d'action sociale.

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

7. Dépôt, extension et entrée en vigueur

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

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

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

* * *

SANTE AU TRAVAIL

Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs

étendu par arrêté du 4 mai 2017

L'article 4 du présent accord est applicable à compter du 1er jour civil du mois qui suit la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les autres dispositions de l'accord seront applicables à compter de l'entrée en vigueur de chaque accord de mise en œuvre (visés à l'art. 3) dans la branche concernée.

Préambule

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (JORF n° 0170 du 24 juillet 2011) a modifié la rédaction du 5° de l'article L. 7221-2 du code du travail, renvoyant désormais les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale (dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail). Les partenaires sociaux ont entendu conclure sur le sujet un accord-cadre portant sur la branche professionnelle des salariés du particulier employeur et sur celle des assistants maternels du particulier employeur.

En effet, pour les salariés de ces branches, la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs. Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

- du nombre élevé de salariés multi-employeurs ;
- du nombre élevé de salariés travaillant à temps partiel ;
- de la diversité des emplois exercés par les salariés du particulier employeur ;
- du domicile privé inviolable qui constitue le lieu de travail ;
- du fait que l'employeur est un particulier personne physique et non une entreprise.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la loi et en considération du haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs et leurs salariés que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord-cadre. Cet accord est commun aux deux branches professionnelles et sa mise en œuvre est assurée par un accord d'application dans chacune d'elles. Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS, accord national paritaire du 10 juillet 2013)

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'assurer, au plan national, la santé au travail des salariés par :

- la prévention des risques professionnels, en développant l'information/formation des salariés et assistants maternels et des particuliers employeurs en la matière ;
- un suivi professionnel et individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 2 - Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord concerne l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (1).

Article 3 - Accords de mise en œuvre

La mise en œuvre du présent accord-cadre interbranches est assurée par un accord d'application dans chacune des deux branches professionnelles.

Ces accords de mise en œuvre doivent déployer l'opérationnalité du dispositif de santé au travail prévu par le présent accord-cadre, en fonction des spécificités de chaque branche professionnelle.

Article 4 - Organisme de gestion national de la santé au travail

Afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et du suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés et assistants maternels du particulier employeur mais également de maintenir l'objectif – nécessaire – de simplification administrative pour les particuliers employeurs, il est créé un organisme de gouvernance paritaire interbranches chargé d'assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord. Cet organisme est ci-après dénommé organisme de gestion national (OGN). Il reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le particulier employeur de sa responsabilité en la matière.

(1) Le 2e tiret de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L.4625-2 du code du travail et de l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

➤ Article 4.1 Nature et composition de l'organisme de gestion national

L'organisme de gestion national prend la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Il est géré paritairement par les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches concernées et signataires du présent accord.

Il se compose des membres désignés comme suit :

- Pour le collège salarié : un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ; un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- Pour le collège employeur : un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle des particuliers employeurs représentative dans les branches et signataire des deux conventions collectives.

Ses règles de fonctionnement sont précisées dans ses statuts et son règlement intérieur.

➤ **Article 4.2 Missions de l'organisme de gestion national**

L'organisme de gestion national est chargé :

- d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des particuliers employeurs la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches ;
- de gérer la contribution santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre ;
- d'assurer la conclusion et le suivi des conventions signées avec les SSTI concernés dans le cadre du protocole validé par le CISME ;
- d'effectuer (après contrôle) le règlement financier des prestations des SSTI ;
- d'assurer (après contrôle) la prise en charge des salaires et frais engagés par les salariés ;
- de participer aux programmes de prévention des risques professionnels, avec les SSTI et tout autre institutionnel compétent, au sein du réseau territorial engagé par le CNPDS ;
- d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques ou non aux branches en matière de prévention des risques professionnels ;
- de créer un observatoire paritaire interbranches de la santé au travail ;
- d'assurer la promotion et la communication des actions de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail auprès des différents acteurs concernés (salariés du particulier employeur, assistants maternels du particulier employeur, particuliers employeurs, partenaires et institutionnels).

➤ **Article 4.3 Délégation partielle des missions à l'IRCEM**

Le groupe IRCEM, tiers de confiance de l'ACOSS en charge de l'appel indirect des cotisations, est aujourd'hui le groupe paritaire de protection sociale dédié au secteur du particulier employeur défini par les textes légaux et réglementaires.

Depuis 1973, il a développé des dispositifs et des solutions de gestion adaptés au secteur en termes de simplification des démarches, de fluidité des processus et d'optimisation des coûts. C'est pourquoi les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches professionnelles entendent lui déléguer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Une convention de gestion précisant les modalités et le contenu de cette délégation est conclue entre l'OGN et l'IRCEM. Elle précise également les conditions dans lesquelles l'IRCEM rend compte de sa mission à l'OGN.

Article 5 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur doit être assuré que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel.

➤ Article 5.1 Professionnels concourant au suivi

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés et assistants maternels du particulier employeur est assuré par les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

En sus de l'équipe pluridisciplinaire des SSTI, les médecins non spécialisés en médecine du travail ayant signé un protocole avec un SSTI, dans les conditions prévues par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, peuvent assurer le suivi individuel de l'état de santé de ces salariés.

Lesdits médecins se voient attribuer toutes les prérogatives d'un médecin du travail en la matière.

➤ Article 5.2 Modalités spécifiques du suivi

Afin de satisfaire à l'objectif de simplification administrative, chaque particulier employeur adhère au SSTI compétent par l'intermédiaire de l'organisme de gestion national.

• Article 5.2.1 Capacité à occuper un ou plusieurs emplois

Eu égard à la singularité du champ professionnel, et notamment de l'exécution du travail au sein du domicile privé et du nombre élevé de salariés ayant plusieurs particuliers employeurs, le suivi individuel de l'état de santé des salariés et des assistants maternels du particulier employeur est attaché au salarié et non à son poste de travail.

Ce suivi est donc réalisé, au bénéfice de tous les particuliers employeurs, au regard de l'ensemble des emplois du salarié dans les conditions fixées par les accords de mise en œuvre et dans la limite de trois emplois, qu'ils soient ou non exercés au moment du suivi.

En conséquence, le salarié effectue une seule visite par type de suivi pratiqué (visite d'information et de prévention, suivi périodique, visite de reprise, etc.) et ce, quels que soient le nombre d'employeurs et le nombre d'emplois (dans la limite de trois).

Ainsi, la visite d'information et de prévention n'a pas lieu lorsque le salarié est embauché pour occuper un emploi pour lequel il bénéficie d'ores et déjà d'une attestation en cours de validité.

Les emplois pour lesquels le salarié bénéficie d'un suivi individuel sont mentionnés sur l'attestation délivrée au salarié par le SSTI.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié d'un suivi pour l'emploi exercé dans un délai dont la durée est fixée par chacun des accords de mise en œuvre.

• Article 5.2.2 Inaptitude

Eu égard à la singularité du secteur de l'emploi entre particuliers, notamment à l'exercice de l'activité au sein du domicile privé ainsi qu'à la multi-activité des salariés du secteur, sauf accord exprès du particulier employeur ou de l'assistant maternel, le médecin ne peut effectuer ni étude du poste, ni étude des conditions de travail au domicile privé au sein duquel l'emploi est exercé.

L'incapacité d'un salarié à un ou plusieurs des emplois définis dans les accords de mise en œuvre est constatée selon les règles définies par la loi et les spécificités prévues à l'alinéa précédent. Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, il ne dispose généralement pas de plusieurs emplois à son domicile. Il ne lui est donc pas possible de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Le particulier employeur doit donc procéder à la rupture du contrat du salarié déclaré inapte dans le délai de 1 mois suivant l'avis définitif d'incapacité délivré par le médecin. Dans les cas d'incapacité d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), et durant cette période de 1 mois, le salarié pourra bénéficier, après délivrance du formulaire réservé à cet effet par le médecin du travail, d'une indemnité temporaire d'incapacité dans les conditions prévues par le droit commun.

À compter de la déclaration définitive d'incapacité, quelle qu'en soit l'origine, le salarié est informé de son droit à abondement complémentaire du CPF et de la portabilité de celui-ci en cas de rupture du contrat pour incapacité. Ce droit est prévu dans l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie de la branche concernée.

• **Article 5.3 Délais et voies de recours contre les avis rendus**

En cas de difficulté ou de désaccord avec l'avis délivré par le médecin non spécialisé en médecine du travail, le particulier employeur ou le salarié peut solliciter, dans un délai de 1 mois, un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. Ce délai court à compter de la date de l'avis rendu par le médecin. Lorsque l'avis est rendu par un médecin du travail, le particulier employeur ou le salarié peut le contester en exerçant un recours dans les conditions de droit commun.

• **Article 5.4 Compte santé au travail**

Compte tenu de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, de la multi-activité des salariés et de la pluralité de particuliers employeurs, le suivi est effectué pour plusieurs emplois, selon les dispositions définies dans les accords de mise en œuvre.

En raison de ces spécificités, l'organisme de gestion national met à disposition des salariés un compte santé au travail sécurisé et confidentiel qui compile l'ensemble des avis rendus par salarié et par emploi.

Ce compte comporte principalement les indications suivantes :

- identité et coordonnées du salarié ;
- date de réalisation du suivi et emplois pour lesquels il est effectué ;
- durée de validité du suivi ;
- coordonnées du professionnel de santé responsable du suivi ;
- informations concernant la prévention des risques professionnels ;
- délais et voies de recours.

Les accords de mise en œuvre complètent autant que de besoin les mentions du compte santé au travail.

Il ne contient aucune donnée à caractère médical.

Afin de faciliter la communication relative au suivi individuel de l'état de santé du salarié, le salarié et l'employeur ont accès à ce compte sous un format dématérialisé, étant entendu que l'employeur a uniquement accès à l'attestation relative à l'emploi pour lequel il embauche le salarié.

Le salarié informe son ou ses employeurs de toute modification apportée à son compte santé au travail pour l'emploi concerné.

• Article 5.5 Rémunération du temps et des frais liés au suivi

Le temps passé par le salarié pour satisfaire aux obligations du suivi individuel de son état de santé est assimilé à une période de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans la mesure où le coût de ce suivi est mutualisé entre tous les employeurs, l'organisme de gestion national procède au remboursement des sommes engagées à ce titre.

Les modalités de prise en charge et de remboursement des sommes engagées sont précisées dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 6 - Inviolabilité du domicile

Le principe fondamental de l'inviolabilité du domicile est consacré notamment par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Sauf accord exprès du particulier employeur concernant les salariés du particulier employeur et de l'assistant maternel concernant les assistants maternels du particulier employeur, même s'il constitue le lieu de travail du salarié, le domicile privé est inviolable y compris pour le médecin du travail.

Toutefois, ce principe d'inviolabilité du domicile ne doit pas être un obstacle à la prévention des risques professionnels.

Article 7 - Prévention des risques professionnels

Les particuliers employeurs n'étant pas des entreprises, les dispositions de droit commun sur la prévention des risques ne leur sont pas applicables.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent toutefois que les particuliers employeurs s'attachent à mettre en œuvre toute mesure destinée à éviter les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés qu'ils emploient.

Les actions de prévention menées par les équipes des SSTI peuvent être complétées par d'autres professionnels de la prévention.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre les moyens d'assurer l'information et la formation des particuliers employeurs et de leurs salariés au travers notamment de l'élaboration et de la diffusion d'outils pédagogiques de prévention des risques.

Le réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social assure un relais de proximité en matière d'information et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels à destination des particuliers employeurs et de leurs salariés.

Article 8 - Financement du dispositif

Eu égard au haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs dans le secteur ainsi qu'à la multi-activité des salariés, le financement du dispositif de santé au travail créé par

le présent accord est mutualisé par la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est déterminé, pour chaque branche professionnelle, dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 9 - Clause de revoyure

À l'issue d'une période maximale de 3 ans, les partenaires sociaux conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord-cadre et de ses accords de mise œuvre afin d'identifier les freins et les leviers et d'adapter le cas échéant le contenu de ces accords.

Article 10 - Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant est précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

La dénonciation est régie par l'application des dispositions légales en vigueur.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 11 - Notification, dépôt et extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail. Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

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

Article 12 - Entrée en vigueur et dispositions transitoires

L'article 4 du présent accord est applicable à compter du 1er jour civil du mois qui suit la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. Les autres dispositions de l'accord seront applicables à compter de l'entrée en vigueur de chaque accord de mise en œuvre (visés à l'art. 3) dans la branche concernée.

* * *

NÉGOCIATION COLLECTIVE – PARITARISME

Avenant N°1 du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme

étendu par arrêté du 20 juillet 2000 - JORF du 26 août 2000)

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

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

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

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

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

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

Chapitre préliminaire : champ d'application

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

Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective dans la branche des salariés du particulier employeur

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 0,22 % 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 II – Création 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 – Durée

La durée de cette association est illimitée.

Article 2.4 – Membres de l’association

(modifié par l’article 1er de l’Accord interbranches du 29 mars 2017)

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 santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ;
- la fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
- 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 – Comité de gestion

(modifié par l’article 1er de l’Accord interbranches du 29 mars 2017)

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 collège.

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 collèges différents.

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

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

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

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

Article 2.7 – Représentation

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

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

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

Article 3.1 – Cotisations des employeurs à l'association paritaire

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

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

Article 3.2 – Affectation du montant des cotisations recueillies

(modifié par l'article 1^{er} de l'Accord interbranches du 29 mars 2017)

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

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

Le solde :

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

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

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

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

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

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

(modifié par l'article 1er de l'Accord interbranches du 29 mars 2017)

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.

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.

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

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

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

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

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

étendu par arrêté du 25 février 2014

Exposé 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 Ile-de-France et 80 % se répartissent sur le reste du territoire français, urbain et rural.

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

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

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

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

3.3. La convention collective nationale des salariés du particulier employeur

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

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

IV – Objectifs du présent avenant ⁽²⁾

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 ;

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

- renforcer la présence de représentants des salariés de particuliers employeurs dans les négociations paritaires qui les concernent, et dans toutes instances nationales, régionales et locales.

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

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

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

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

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.

Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme

Étendu par arrêté du 25 février 2014

>> Note : Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et sous condition que la collecte des contributions relatives au financement du paritarisme fasse l'objet de comptes distincts au sein de l'organisme de prévoyance et de retraite complémentaire (Arrêté du 25 février 2014 - art. 1).

Exposé des motifs

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

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

La singularité du champ professionnel des salariés du particulier employeur est désormais reconnue et consacrée par la loi depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 relative à la modernisation de l'économie au terme de laquelle « Le particulier employeur est un acteur économique et social à part entière qui participe à la croissance sans pour autant poursuivre de fin lucrative au moyen des travaux de son ou ses salariés. »

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

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

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

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

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

Article 1er - Contribution au financement du paritarisme

1.1. Le dernier alinéa de l'article 1.1 de l'accord du 18 mai 2000 est modifié comme suit :

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

Le reste de l'article est inchangé.

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

Article 3.1

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

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

1.3. L'article 3.2 de l'accord du 18 mai 2000 est modifié comme suit :

« Article 3.2 Affectation du montant des cotisations recueillies et à venir

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

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

Le solde :

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

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

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

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

1.4. Le dernier alinéa de l'article 3.4 de l'accord du 18 mai 2000, ci-après reproduit : « À la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées sont partagées entre les organisations représentatives des salariés au prorata des sommes dépensées, en vue de la négociation pour la branche », est supprimé.

Le reste de l'article est inchangé.

1.5. Au dernier alinéa de l'article 3.5 de l'accord du 18 mai 2000, après les mots «part B» et avant les mots « (art. 3.6 ci-après) », sont insérés les mots : « de l'organisation concernée ».
Le reste de l'article est inchangé.

1.6. Le dernier alinéa de l'article 3.6 de l'accord du 18 mai 2000, ci-après reproduit : « Si à la fin de l'exercice, le montant de la part B destinée aux employeurs n'est pas épuisé, les sommes sont affectées à un compte de réserves "employeurs" destinées à mener toute étude d'observation de l'emploi et d'identification des besoins des employeurs et des salariés de la branche professionnelle », est supprimé et remplacé par l'alinéa qui suit :

« Si à la fin de l'exercice une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant. » Le reste de l'article est inchangé.

Article 2 - Dépôt et extension

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

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

Article 3 - Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue social

Étendu par arrêté du 25 février 2014 JORF 28 février 2014

Exposé des motifs

Au fil des années, par la négociation collective, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur n'ont eu de cesse de conforter la singularité de la relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés tenant à ses caractéristiques fondamentales, à savoir :

- le particulier employeur n'est pas une entreprise ;
- la relation de travail ne poursuit pas de finalité lucrative ;
- le travail s'effectue au domicile privé.

Ils ont ainsi consolidé des branches professionnelles identifiées et structurées par des règles conventionnelles propres.

Cette singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur est désormais reconnue et consacrée par la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 relative à la modernisation de l'économie au terme de laquelle « Le particulier employeur est un acteur économique et social à part entière qui participe à la croissance sans pour autant poursuivre de fin lucrative au moyen des travaux de son ou ses salariés. »

Ces deux branches professionnelles (regroupant 3 600 000 particuliers employeurs et 1 700 000 salariés à la date de signature du présent accord) se trouvent engagées dans de nouveaux défis tels que :

- l'accompagnement de personnes en perte d'autonomie ;
- l'accompagnement de personnes en situation de handicap ;
- le besoin grandissant de modes de garde individuels des enfants ;
- les enjeux européens (notamment le modèle de l'emploi entre particuliers).

L'évolution récente des pratiques du dialogue social dans le champ professionnel couvert par ces deux branches et les phénomènes liés à la territorialité des populations concernées et des politiques publiques imposent une action paritaire territoriale notamment l'emploi, l'évolution de la formation professionnelle, la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, les branches doivent poursuivre l'adaptation des conventions collectives.

Ces constatations conduisent les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur à faire preuve d'innovation sociale et à se doter d'un nouvel organe commun aux deux branches : le conseil national paritaire du dialogue social dont la mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social interbranches, d'en définir les orientations pluriannuelles, de structurer et de coordonner son développement territorial.

Article **1er** - Conseil national paritaire du dialogue social

Il est créé un conseil national paritaire du dialogue social.

• 1.1 Composition

Le conseil national paritaire du dialogue social se compose de 18 membres titulaires et de 18 membres suppléants, ces derniers ne siégeant qu'en cas d'absence des membres titulaires :

- un membre titulaire et un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives et signataires (3) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- un membre titulaire et un membre suppléant désignés par les organisations syndicales représentatives et signataires (4) de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- un nombre égal de membres titulaires et suppléants à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataires (5) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

(7) Les termes : « et signataires » et « et signataire » contenus dans les trois tirets de l'article 1-1 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 25 février 2014-art. 1)

(8) Les termes : « et signataires » et « et signataire » contenus dans les trois tirets de l'article 1-1 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 25 février 2014-art. 1)

(9) Les termes : « et signataires » et « et signataire » contenus dans les trois tirets de l'article 1-1 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 25 février 2014 - art. 1)

● 1.2. Missions

Le conseil national paritaire du dialogue social est créé par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et/ ou de celle des assistants maternels du particulier employeur pour accompagner :

- la défense du champ professionnel singulier des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ;
- les évolutions législatives ou réglementaires pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein de ce champ professionnel ;
- les enjeux sociétaux pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein de ce champ professionnel comme le vieillissement de la population, la prise en charge de la petite enfance, la dépendance, le handicap, etc. ;
- le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers entrant dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ;
- le développement et la promotion à l'échelle européenne du modèle de l'emploi entre particuliers tel qu'il ressort des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Il propose un programme d'orientation pluriannuel dans le respect de la négociation collective dans les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ou au niveau interbranche, portant notamment sur les thèmes suivants :

- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le développement des usages numériques facteur de structuration du secteur (notamment le projet d'espace numérique du particulier employeur et du salarié) ;
- le déploiement de la professionnalisation ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- la lutte contre le travail illégal ;
- les engagements européens.

Il peut émettre des avis de nature à éclairer les négociations collectives au sein de chacune des branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ou au niveau interbranches.

Il impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur. Ces commissions permettront de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

Le conseil national paritaire du dialogue social procède à un bilan annuel du dialogue social territorial.

● 1.3. Fonctionnement

Le conseil national paritaire du dialogue social établira un règlement intérieur en vue de déterminer ses modalités de fonctionnement.

● 1.4. Moyens

Les frais afférents au fonctionnement et aux engagements du conseil national paritaire du dialogue social sont assurés par l'éligibilité aux fonds du paritarisme de la branche des salariés du particulier

employeur (accord du 18 mai 2000 et de ses avenants) et de celui de la branche des assistants maternels du particulier employeur (annexe III à la convention collective du 1er juillet 2004 et de son avenant) dans les conditions prévues au règlement intérieur des associations paritaires gestionnaires du fonds du paritarisme concernées.

Article 2 - Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

Article 3 - Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 4 - Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs), 9-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

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

Article 5 - Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel du dernier des deux avenants sur le développement de la négociation collective des conventions collectives nationales des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Avenant du 3 octobre 2016 à l'accord du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales

Étendu par arrêté du 5 mai 2017 JORF 11 mai 2017

La relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés revêt un caractère singulier tenant à ses caractéristiques fondamentales, à savoir :

- le particulier employeur est une personne physique qui n'est pas une entreprise ;
- la relation de travail ne poursuit pas de finalité lucrative et n'a pas de but marchand ;
- le travail s'effectue au domicile privé.

Cette singularité a conduit les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur à structurer des règles conventionnelles propres. Par ailleurs, l'évolution récente des pratiques du dialogue social dans le champ professionnel couvert par les deux branches professionnelles et les phénomènes liés à la territorialité des populations concernées et des politiques publiques imposent une action paritaire territoriale notamment sur les sujets de l'emploi, l'évolution de la formation professionnelle, la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Face à ce constat les partenaires sociaux ont fait preuve d'innovation sociale en se dotant, aux termes d'un accord interbranches du 10 juillet 2013, d'un nouvel organe commun aux deux branches : le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS) dont la mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social interbranches, d'en définir les orientations pluriannuelles, de structurer et de coordonner son développement territorial.

Ainsi, le CNPDS impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales (CPT) des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur. Ces commissions interbranches doivent permettre de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

Le présent accord a pour objet de préciser l'accord du 10 juillet 2013 portant création du CNPDS en fixant la composition, les missions et le fonctionnement des CPT des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur en tant qu'instances exclusives paritaires régionales interbranches de concertation tenant compte de la singularité des emplois à domicile se substituant aux CPRI créées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Article 1er -

Les articles 2, 3, 4 et 5 de l'accord du 10 juillet 2013 deviennent respectivement les articles 3, 4, 5 et 6.

Article 2 -

Il est inséré dans l'accord du 10 juillet 2013 un nouvel article 2 intitulé : « **Commissions paritaires territoriales** » (CPT).

● Article 2.1 Niveau de la territorialité

La CPT est installée au niveau de chacune des régions telles que fixées aux termes de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015.

● Article 2.2 Missions. – Attributions

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

La CPT a pour compétence :

- 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
 - 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux particuliers employeurs, aux assistants maternels et salariés du particulier employeur, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
 - 3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction par la mise en place de commissions dialogue ne pouvant intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
 - 4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles ;
 - 5° De définir des objectifs prioritaires en matière de lutte contre le travail dissimulé tenant compte, notamment, des circonstances et des intérêts locaux ;
 - 6° De faire des propositions d'évolutions susceptibles d'améliorer le dialogue social territorial.
- La CPT peut intervenir ou siéger au sein d'instances locales.

● Article 2.3 Modalités de désignation et de composition des CPT

2.3.1. Composition

La CPT se compose de :

- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (1) et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (1) et signataires de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

Le nombre minimal est d'au moins 5 représentants pour les organisations syndicales de salariés représentatives et autant de membres représentant l'organisation professionnelle d'employeurs.

2.3.2. Mandat et mesure de représentativité régionale sectorielle

Le nombre de voix de chacun des membres des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de chacune des CPT est proportionnel à leur audience dans la région concernée auprès des salariés de chacune des deux branches représentés par la CPT telle que mesurée selon les modalités fixées à l'article L. 2122-10-1 du code du travail. Les modalités pratiques de décompte des voix prises en application de la présente disposition seront fixées par la charte prévue à l'article 2.5.1 du présent accord.

La composition de chacune des CPT et le nombre de voix attaché aux mandats, comme prévu aux articles 2.3.1 et au présent article, sont arrêtés par le CNPDS pour la durée de la mandature.

2.3.3. Mixité proportionnelle

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant dans la mesure du possible la mixité proportionnelle entre les femmes et les hommes.

2.3.4. Conditions de désignation

Les conditions de désignation des membres des CPT sont les suivantes :

- les membres de la commission doivent être âgés de dix-huit ans révolus ;
- ils doivent également n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les membres doivent être issus prioritairement des branches assistants maternels du particulier employeur et salariés du particulier employeur.

2.3.5. Durée du mandat des membres des CPT

La durée de la mandature est de 4 ans pour tenir compte du poids de la représentativité.

En toute hypothèse, les mandats peuvent prendre fin à tout moment par courrier recommandé avec avis de réception de l'intéressé ou par retrait du mandat de l'intéressé par l'organisation syndicale ou professionnelle qui l'a mandaté. Ce courrier doit être adressé au secrétariat du CNPDS.

La vacance d'un siège laissée par une organisation ne permet pas à une autre organisation de procéder au remplacement du siège vacant. En effet, si une organisation ne procède pas à la désignation à laquelle elle a droit, le siège demeure vacant.

Les désignations nominatives des titulaires sont adressées au secrétariat du CNPDS par lettre recommandée avec avis de réception.

(1) Les termes « au niveau national » figurant au paragraphe 2.3.1 relatif à la composition des commissions paritaires territoriales sont être exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 26 décembre 2017, art. 1er).

● Article 2.4 Financement des CPT

Les frais de fonctionnement des CPT : la participation des membres aux réunions, l'indemnisation des représentants salariés par leurs employeurs et des représentants employeurs sont éligibles au fonds du paritarisme dans les conditions fixées par les comités de gestion de chacune des associations paritaires des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

● Article 2.5 Fonctionnement des CPT et suivi

Conformément à l'accord paritaire interbranches du 10 juillet 2013, le CNPDS impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

2.5.1. Modalités de fonctionnement

Chaque CPT détermine dans une charte de fonctionnement validée par le CNPDS (par référence à la charte type éditée par ce dernier) les modalités précises de son fonctionnement, notamment le calendrier de ses réunions prioritairement fixées au sein des locaux du réseau territorial du secteur. Néanmoins, il est convenu que chaque CPT se réunit au minimum 3 fois par an.

Chaque CPT peut également se réunir de façon exceptionnelle à la demande de la majorité des organisations représentatives des salariés ou de l'organisation d'employeurs.

Pour information, les travaux de chaque CPT sont transmis au CNPDS à la suite de chaque réunion des CPT. Un bilan annuel est présenté par chaque CPT au CNPDS.

2.5.2. Suivi du CNPDS

Le CNPDS a pour mission d'assurer le suivi global de la bonne application de l'accord ainsi que la validation des chartes de fonctionnement des CPT à la majorité des membres.

Le CNPDS peut également être saisi par la majorité des membres des CPT en cas de difficulté dans l'application du présent accord.

● Article 2.6 Présidence paritaire

La CPT élit un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent. Ils sont élus par leur collège respectif et ce, à la majorité simple des membres présents de chaque collège.

La présidence paritaire est assurée alternativement à mi-mandat.

Lors de l'installation de la CPT le (la) président(e) est nommé(e) par le collège employeur et le (la) vice-président(e) par le collège salariés.

● Article 2.7 Secrétariat

Le secrétariat de la CPT est assuré par la délégation FEPEM de la région concernée.

Elle a en charge :

- l'envoi des convocations aux différentes réunions ;
- le suivi des feuilles de présence ;
- la réception et l'envoi des correspondances ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux ou comptes rendus ou relevés de décisions après validation par la commission.

Tout membre ayant participé à une réunion peut demander au secrétariat une attestation de présence.

Article 3 - Dénonciation et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée (1)(2).

(1) Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507) (arrêté du 5 mai 2017, art. 1er)

(2) Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (arrêté du 5 mai 2017, art. 1er)

Article 4 - Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 5 - Dépôt et extension

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

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

Article 6 - Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord professionnel interbranche du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Étendu par arrêté du 26 décembre 2017 - JORF 30 décembre 2017

L'article L. 7221-1, titre II du livre II de la septième partie du code du travail, modifié par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, article 93, consacre la reconnaissance légale du statut de particulier employeur et de la modernisation des références aux salariés intervenant à leur domicile. Il confirme également qu'être particulier employeur n'est pas un métier mais un statut qui peut concerner chacun aux différentes étapes de sa vie : en tant que parent employeur d'une garde d'enfant à domicile ou d'un assistant maternel, en tant que particulier employeur dépendant ou en situation de handicap, mais aussi pour concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Le statut d'employeur à domicile est exigeant : il requiert de connaître les droits et les devoirs respectifs de l'employeur et du salarié, de savoir gérer la relation de travail laquelle se caractérise par sa singularité propre. Cette responsabilité ne peut être exercée que si le particulier employeur dispose des compétences nécessaires.

Celles-ci ne peuvent s'acquérir que par la mise en place d'un accompagnement des intéressés tout au long de leur vie prenant la forme d'un développement massif de l'information à destination de l'ensemble des particuliers employeurs des deux branches (salariés et assistants maternels du particulier employeur). Ce déploiement s'appuiera sur des outils modernes et innovants assurant un accès facile aux personnes qui recourent ou souhaitent recourir à l'emploi entre particuliers.

La massification et la généralisation de l'information conduiront à la mise en œuvre d'une politique efficiente de gestion des ressources humaines adaptée au secteur de l'emploi à domicile, respectueuse des conditions de travail et ouverte sur des activités sociales et culturelles au profit des salariés des deux branches.

L'intérêt général commande la mise en place d'un fonds mutualisé destiné à financer ces programmes d'information au bénéfice de l'ensemble des particuliers employeurs (ou ceux qui veulent le devenir) et d'accès aux activités sociales et culturelles des salariés qu'ils emploient. En effet, le développement attendu de cette forme d'emploi entre particuliers dans les années à venir (400 000 emplois à court terme, doublement du nombre d'emplois du secteur dans les 10 prochaines années) et les défis à relever (lutte contre le travail dissimulé, mise en œuvre du dispositif « santé au travail », prélèvement de l'impôt à la source, etc.) rendent indispensables la mise en œuvre de moyens ambitieux dont seul le fonds institué par le présent accord pourra en assurer le financement.

Article 1er - Création du fonds – objet

Il est institué un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) destiné à :

- financer des actions d'information et des programmes d'accompagnement à destination des particuliers employeurs des salariés visés à l'article L. 7221-1 du code du travail et des assistants maternels visés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et familles ou des personnes souhaitant devenir particuliers employeurs ;
- promouvoir une politique de ressources humaines dans le secteur de l'emploi à domicile ;
- valoriser la relation de travail entre particuliers en accompagnant les pratiques vertueuses et responsables (lutte contre le travail illégal, etc.) ;
- permettre l'accès des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur aux activités sociales et culturelles.

Article 2 - Financement

Le financement du fonds prévu à l'article 1 du présent accord est assuré par une contribution à la charge des particuliers employeurs.

Elle est égale à 0,05 % assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale versés à l'ensemble des salariés de la branche des salariés du particulier employeur et de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

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

Le produit de cette contribution est affecté respectivement à l'association paritaire nationale des salariés du particulier employeur pour sa fraction assise sur salaires bruts versés aux salariés du particulier employeur et à l'association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur pour sa fraction assise sur les salaires bruts versés aux assistants maternels du particulier employeur.

Article 3 - Modification de l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme (branche salariés du particulier employeur)

Après le 1er alinéa de l'article 2.2 du chapitre II de l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme est ajouté un 3e alinéa rédigé comme suit :

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

Au 2e alinéa devenu 3e alinéa, après le mot « cotisations » est ajouté « et les contributions ».

Article 4 - Modification de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (branche assistants maternels du particulier employeur)

Après le 1er alinéa de l'article II.2 de l'annexe III à la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 est ajouté un 2nd alinéa rédigé comme suit :

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

Au 2e alinéa devenu 3e alinéa, après le mot « cotisations » est ajouté « et les contributions ».

Article 5 - (1) Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal officiel du 9 août 2016, et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)*

Article 6 - Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 7 - Dépôt et extension

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

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

Article 8 - Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social

Étendu par arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé d'adapter les dispositions conventionnelles régissant le développement de la négociation collective et du dialogue social aux évolutions de l'environnement juridique et social qui concerne tant la branche des salariés du particulier employeur que celle des assistants maternels du particulier employeur.

Cette nécessaire adaptation est renforcée par la publication de l'article L. 7221-1, du code du travail, modifié par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui consacre la reconnaissance légale du statut de particulier employeur et de la modernisation des références aux salariés intervenant à leur domicile. Il confirme notamment la singularité juridique et sociale du particulier employeur et confirme que nombre dispositions de droit commun du code du travail dans ces champs professionnels ne s'appliquent pas aux salariés de ces conventions collectives.

Par ailleurs, il convient de prendre en compte les résultats à venir de la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de 11 salariés dans le champ de la CCN du salarié du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur. Dans ce contexte, il est nécessaire de permettre aux organisations syndicales représentatives d'intégrer de plein droit l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation de la négociation collective et à l'information des salariés des employeurs des branches du salarié du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

En outre, l'intérêt général commande de faciliter un meilleur accès au droit pour les salariés relevant du champ des conventions collectives des assistants maternels et des salariés du particulier employeur.

C'est dans cet objectif qu'a été prise en considération la nécessité de faciliter et de développer l'accès à l'information juridique conventionnelle qui tienne compte des spécificités des assistants maternels et des salariés du particulier employeur que constituent leur isolement géographique du fait même de l'exercice de leur profession et la singularité des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

À ce titre, il a été pris acte que dans ce domaine essentiel de l'accès à l'information juridique conventionnelle, les organisations syndicales de salariés de la branche des assistants maternels du particulier employeur et de celle des salariés du particulier employeur ont une responsabilité particulière.

Les partenaires sociaux font également le constat de la complémentarité et de la connexité des thèmes de négociations qui entourent les deux branches professionnelles, constat renforcé par la création du conseil national paritaire du dialogue social par accord du 10 juillet 2013.

Dans ce cadre, il est apparu que l'implantation territoriale des organisations syndicales représentatives au niveau national qui disposent d'une couverture géographique de proximité, permet d'assurer l'effectivité de cette mission de facilitation de l'accès au droit, d'assurer la mise en œuvre des travaux interbranches et d'en assurer la diffusion auprès des salariés des deux branches professionnelles, dès lors qu'elles sont reconnues représentatives dans au moins une des deux branches professionnelles du particulier employeur.

Article **1er** - Modifications affectant l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective

L'Article 2.4 - Membres de l'association est modifié comme suit :

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

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

L'Article 2.5 - Comité de gestion est modifié comme suit :

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

- un représentant par organisation syndicale de salariés dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur ;
- un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs représentative au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur. »

L'Article 3.3 - Affectation du montant des cotisations recueillies est modifié comme suit :

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

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

Le solde est réparti comme suit :

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

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

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

Pour les organisations syndicales de salariés, la part B est limitée à 87,5 % afin d'aménager le cas échéant une part C égale à 10 % conformément à l'article III. 4 ».

L'Article 3.4 - Utilisation des parts B et C destinées aux salariés est modifié comme suit :

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

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

La part B sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation syndicale de salariés qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs. Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée. Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

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

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

La part C telle que visée à l'article III-2, est exclusivement réservée aux seules organisations syndicales non éligibles à la part B, représentatives au niveau national interprofessionnel et dans une des branches professionnelles du particulier employeur dès lors que leur participation à l'assemblée générale de l'association a été prévue par les statuts de l'association.

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

La part C sera affectée notamment :

- aux frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;*
- aux frais de conseils et de renseignements ;*
- aux frais de déplacements, dès lors que ces actions permettent d'assurer la mise en œuvre les travaux interbranches et d'en assurer la diffusion auprès des salariés des deux branches professionnelles.*

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

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

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

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

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

Les modifications ci-dessous contenues dans l'accord du 29 mars 2017 ne concernent pas la Convention collective des salariés du particulier employeur

Article 2 - Affectant l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004

À l'article II. 4, est rédigé comme suit :

« Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des assistants maternels du particulier employeur sont membres de l'association tant qu'elles conservent cette représentativité. Les statuts de l'association peuvent prévoir que les organisations syndicales non visées au premier alinéa du présent article dont la représentativité a été reconnue au plan national et interprofessionnel et qui sont également représentatives dans l'une des branches du particulier employeur peuvent être membres de l'assemblée générale. Il appartient aux statuts de définir les conditions et les limites de cette participation. »

L'article II. 5 est modifié comme suit :

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

- un représentant par organisation syndicale de salariés dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur ;
- un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs représentative au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur. »

L'article III. 2 est modifié comme suit :

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

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

Le solde est réparti comme suit :

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

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

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

Pour les organisations syndicales de salariés, la part B est limitée à 87,5 % afin d'aménager le cas échéant une part C égale à 10 % conformément à l'article III. 4. »

L'article III. 4 est modifié comme suit : « Article III. 4 Utilisation des parts B et C destinées aux salariés

Les modifications ci-dessous contenues dans l'accord du 29 mars 2017 ne concernent pas la Convention collective des salariés du particulier employeur

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

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

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

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée. Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

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

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

La part C telle que visée à l'article III. 2, est exclusivement réservée aux seules organisations syndicales non éligibles à la part B, représentatives au niveau national interprofessionnel et dans une des branches professionnelles du particulier employeur dès lors que leur participation à l'assemblée générale de l'association a été prévue par les statuts de l'association.

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

Elle sera affectée notamment :

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

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

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

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée. Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

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

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

Article 3 - (1) Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur. Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 4 - Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 5 - Dépôt et extension

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

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

Article 6 - Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches

**Accord conclu pour une durée déterminée de 18 mois
en vigueur non étendu**

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est un secteur singulier à plus d'un titre.

L'emploi à domicile entre particuliers est singulier de toute autre forme d'emploi. D'une part, il s'exerce dans un lieu spécifique : le domicile de l'employeur ou du salarié ou encore au sein d'une maison d'assistants maternels (MAM). D'autre part, il s'exerce singulièrement entre deux personnes physiques : l'employeur est un citoyen assumant cette responsabilité.

La singularité de la relation d'emploi entre un particulier employeur et son salarié a pleinement été prise en compte par le droit du travail : l'article L. 7221-1 du code du travail consacre une définition légale du particulier employeur qui emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Exclues des dispositifs législatifs et réglementaires, les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont innové des dispositifs permettant d'adapter les dispositions légales à ce secteur singulier essentiellement par le dialogue social et l'extension d'accords paritaires majeurs autour de la création et de la sécurisation des droits des salariés, la responsabilisation des employeurs et leur capacité de mutualisation en vue de maintenir un haut degré de solidarité et donc d'accès aux droits.

Cette singularité s'exprime dans le cadre d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant dans les branches assistants maternels et salariés du particulier employeur qui a notamment permis la conclusion de plusieurs accords interbranches.

Les partenaires sociaux du secteur de l'emploi à domicile entre particuliers entendent poursuivre la démarche initiée en engageant dans le cadre du conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS), une méthode en vue d'évaluer la faisabilité d'une convergence des branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur. Ces deux branches, correspondent à deux conventions collectives nationales distinctes :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode ayant pour objectif de préparer la négociation de ce futur dispositif conventionnel.

Accord conclu pour une durée déterminée de 18 mois**Article 1^{er} Objet de l'accord de méthode** En vigueur non étendu

Le présent accord de méthode a pour objet de préciser notamment :

- l'ordonnancement des négociations et les grands principes devant guider les travaux et donner sens au dialogue social ;
- les différentes étapes d'une convergence des conventions collectives nationales afin de déterminer l'architecture des futurs dispositifs conventionnels ;
- le calendrier des négociations.

Article 2 Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) interbranches En vigueur non étendu

Afin d'aborder les négociations de convergence des conventions collectives dans un cadre respectueux des obligations légales résultant de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux décident de mettre en place une CPPNI interbranches.

Cette CPPNI interbranches aura ainsi vocation en tant qu'organe de gouvernance des deux branches et instance du dialogue social interbranches à servir de cadre à l'intérieur duquel les organisations syndicales et professionnelles représentatives exercent le droit à la négociation dont elles sont titulaires.

Les partenaires sociaux conviennent donc de négocier un accord en vue de la constitution de cette CPPNI interbranches. Cet accord déterminera la composition, les missions, l'organisation et le fonctionnement de la CPPNI.

Article 3 Grands principes qui vont guider les travaux En vigueur non étendu**3.1. Prise en compte de la singularité du secteur**

Les partenaires sociaux s'accordent sur les éléments constitutifs du secteur et de sa singularité :

- sa population salariée caractérisée par le multi-emploi, multi-salariat, et multi-métiers ;
 - le volume d'employeurs (un salarié pour trois employeurs en moyenne) ;
 - le lieu d'exercice de l'emploi : l'assistant maternel exerce, à son domicile ou dans une maison d'assistants maternels, une activité réglementée par un statut particulier, tandis que pour toutes les autres situations d'emploi à domicile, il s'agit de celui de l'employeur ;
- et s'appuient pour cela sur un corpus spécifique et homogène de règles applicables construit notamment pour répondre aux singularités du secteur définies à l'article L. 7221-1 du code du travail tels que les accords interbranches.

En 2013, dans chacune des deux branches, les partenaires sociaux ont signé un accord relatif à la prévoyance, créant un fonds d'action sociale.

En matière de santé au travail, un accord-cadre interbranches a été conclu en 2016, il définit les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs.

Notons également la création en 2014, du conseil national paritaire du dialogue social, instance structurante aux deux branches, qui initie la mise en œuvre de commissions paritaires territoriales, cadre du dialogue social territorial adapté à la singularité de l'emploi à domicile entre particuliers, et la signature en 2017, d'un accord interbranches portant création d'un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED).

Ce corpus se caractérise notamment par :

- l'attachement de droits sociaux conventionnels directement aux salariés, quels que soient le nombre d'employeurs et d'emplois ;
- l'exercice des responsabilités d'employeurs attachés au statut de particulier employeur non professionnel, non marchand et non lucratif, à un « employeur relais » dans toutes les situations où ce mandat est nécessaire.

Les partenaires sociaux entendent poursuivre la démarche initiée et mener les travaux de convergence de branches en tenant compte de la singularité du secteur afin que les textes en résultant soient adaptés aux spécificités des branches.

3.2. Pérennité et développement des emplois

L'emploi dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur doit se développer sur un marché fragilisé par la crise et fortement dépendant des différentes politiques publiques qui l'impactent. Ainsi, il doit faire face à de nouveaux défis tout en accompagnant les évolutions structurelles largement amorcées. En effet, le secteur en cas de pénurie d'emplois relevant de l'une ou l'autre des deux branches risque d'être confronté au retour du travail non déclaré.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de renforcer leur action en vue de pérenniser et développer les emplois déclarés du secteur.

3.3. Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : un secteur attractif et d'avenir

Les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, pour créer un lien social et combattre l'isolement.

Ils permettent de répondre à des problématiques telles que l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi, qu'elles soient issues de pays étrangers ou tout simplement intéressées par vocation.

L'emploi d'assistant de vie répond aux grands enjeux du vieillissement de la population et sera le plus créateur d'emploi à très court terme. Celui d'employé familial, ou encore la garde d'enfants, et les assistants maternels permettent de répondre aux besoins des ménages actifs, ils contribuent à dynamiser et rendre attractifs les territoires.

L'engagement du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, doit perdurer et sera inévitablement renforcé à travers la convergence de la branche des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Le secteur dispose d'atouts renforçant son attractivité :

- une politique de professionnalisation des salariés activement menée par les CPNEFP des branches a pour objectif de :
 - permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
 - développer la qualité des emplois en conciliant autonomie des salariés et montée en qualification et professionnalisation ;
 - adapter les compétences des salariés ;
 - sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
- la reconnaissance des métiers à travers la nouvelle grille de classification des emplois et la création de nouveaux emplois repères correspondant aux nouveaux besoins des particuliers employeurs ;
- la mise en place d'un dispositif innovant en matière de suivi individuel de l'état de santé des salariés et de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux entendent renforcer ces actions favorisant l'attractivité des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en créant notamment de nouveaux dispositifs.

Ainsi, pour permettre notamment aux salariés de disposer de leurs droits sociaux conventionnels de manière individualisée, simplifiée et efficiente notamment en matière de formation professionnelle et de santé au travail, seul un « guichet unique » paritaire est aujourd'hui susceptible d'en assurer la gestion.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux des branches assistants maternels et salariés du particulier employeur pourraient créer par accord interbranches ce « guichet unique » pour assurer la gestion des droits sociaux conventionnels attachés aux salariés. Également, « Employeur relais », pour le compte des particuliers employeurs, il prendrait en charge le paiement des salaires aux salariés. Il pourrait déléguer la gestion spécifique de chacun des droits sociaux et responsabilités d'employeur à des sections dédiées en fonction des droits sociaux conventionnels notamment OGN « Santé » et OGN « Professionnalisation ».

3.4. Cadre structurant et sécurisant pour les salariés et les particuliers employeurs

En s'appuyant sur un dialogue social toujours plus constructif et novateur, les partenaires sociaux entendent doter le secteur d'un cadre social structurant garantissant, préservant les droits sociaux des salariés des deux branches et sécurisant la relation de travail.

Pour ce faire les partenaires sociaux s'appuieront sur les différents accords conclus en interbranches.

Article 4 « Cible » : la convergence des branches En vigueur non étendu

L'objectif final des travaux de convergence des branches est d'aboutir à l'architecture des futurs dispositifs conventionnels. En effet, la notion de convergence des deux conventions collectives n'implique pas dans l'esprit des partenaires sociaux une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles. Ainsi, une approche visant à définir d'une part un socle de dispositions communes et d'autre part le maintien de dispositions conventionnelles relevant des spécificités propres à chacune des deux branches, pourra être envisagée.

Les travaux de convergence des branches offrent une réelle opportunité de :

- consolider la représentativité du secteur ;
- faire valoir les enjeux d'un secteur pris dans sa globalité ;
- rendre les dispositions conventionnelles plus lisibles et visibles et finaliser les travaux de réécriture pédagogique des dispositions conventionnelles déjà engagés dans les deux branches.

4.1. Représentativité et poids du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi au domicile

La convergence des branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur permettra de consolider la représentativité du secteur et enrichir le dialogue social. Par ailleurs, cela permettra de renforcer le poids du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi au domicile (globalisation des effectifs salariés et PE) face aux pouvoirs publics au niveau national et territorial et faire bénéficier l'ensemble des salariés du secteur de droits sociaux équivalents.

4.2. Besoin de simplification, de modernisation de l'écriture de lisibilité et d'actualisation des textes

Les partenaires sociaux souhaitent profiter de ces travaux pour simplifier et moderniser la rédaction des dispositions conventionnelles afin d'offrir une meilleure lisibilité.

Par ailleurs, l'évolution de la législation en matière de droit social implique la réécriture de certaines dispositions conventionnelles, pour ce faire, les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux de réécriture pédagogique engagés dans les deux branches.

Article 5 Scénario de convergence en 2 phases En vigueur non étendu

La convergence des branches se déroule en 2 phases séquentielles :

- une première phase technique d'analyse comparée des dispositions conventionnelles de chacune des conventions collectives nationales ;
- une seconde phase visant à déterminer quelle pourrait être l'architecture des futurs dispositifs conventionnels.

5.1. Phase 1

L'analyse comparée des deux conventions collectives mettra en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes (mais non spécifiques) et les spécificités propres à chaque branche.

Cette première phase est une phase technique qui n'implique à ce stade aucune révision des textes conventionnels.

5.2. Phase 2

À partir de cette analyse comparée, les partenaires sociaux établiront un projet de table des matières des futurs dispositifs conventionnels.

À l'issue de cette 2e phase, les partenaires sociaux entameront les négociations en vue de la construction des nouveaux dispositifs conventionnels.

5.3. Mise en place d'une « commission technique paritaire de convergence »

Conscients des objectifs ambitieux des enjeux politiques très forts d'un projet de convergence des branches, de sa complexité juridique et technique et de la nécessité de se placer dans une vision prospective, les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission paritaire interbranche chargée de mener les travaux de convergence dans le cadre des phases 1 et 2 telles que définies aux articles 5.1 et 5.2 du présent accord. À ce titre, sa durée d'existence est liée aux travaux de convergence.

La commission pourra être accompagnée en tant que de besoin dans cette démarche par tout expert.

La commission technique paritaire de convergence sera constituée de :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche des salariés du particulier employeur ;
- 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche des assistants maternels du particulier employeur ;
- et d'un nombre de représentants de la FEPEM égal à l'ensemble des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives.

5.4. Calendrier des travaux

La 1^{re} phase des travaux débute à compter de la signature du présent accord pour une durée de 6 à 9 mois.

La phase 2 d'une durée de 6 à 9 mois, débute à l'issue de la phase 1.

Les partenaires sociaux se réuniront selon un calendrier qu'ils définiront au démarrage des travaux.

Article 6 Entrée en vigueur. – Durée En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois.

Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article 7 Dépôt En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI

Étendu par arrêté du 29 mai 2019 JORF 4 juin 2019

Préambule

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après dénommée CPPNI, dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Les partenaires sociaux rappellent que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est un secteur singulier : l'article L. 7221-1 du code du travail consacre une définition légale du particulier employeur qui emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Il s'exerce singulièrement entre deux personnes physiques : l'employeur est un citoyen assumant cette responsabilité.

Certaines dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail relatif aux missions des CPPNI sont spécifiques aux entreprises, il en est ainsi du rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise (prévu au II 3° de l'article précité). Elles ne sont donc pas toutes applicables au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ou doivent le cas échéant être adaptées.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a vocation à se substituer à :
– la commission paritaire nationale prévue à l'article 1er d de la convention collective nationale ;
– la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 1er j de la convention collective nationale.

En conséquence, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions relatives à la CPPNI édictées ci-après se substitueront aux dispositions de la convention collective renvoyant à la commission paritaire nationale et à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation par le biais d'un avenant technique.

Article 1 - Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Article 2 - Objet de l'accord

Les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 3 - Organisation et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3.1 Secrétariat de la CPPNI

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

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

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

Article 3.2 Composition de la CPPNI

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

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

Le collège « salariés » est composé de :

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

Le collège « employeurs » est composé :

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

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants de la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative. (2)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec.). (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 3.3 Fonctionnement de la CPPNI

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

Article 4 - Missions de la CPPNI

Article 4.1 Mission de négociation

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

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

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

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

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

Cette dernière en précisera l'organisation.

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

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

Article 4.2 Missions d'intérêt général

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

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, elle pourra notamment s'appuyer sur le rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

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

Article 4.3 Mission d'interprétation

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

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

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

Article 5 - Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur sont mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 6 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Article 7 - Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1er de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

La demande de révision sera portée devant la CPPNI.

Article 8 - Notification et formalités de dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord ainsi que de l'avenant technique de modification de la convention collective nationale en résultant.

Avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1^{er} de la convention relatif à la mise en place d'une CPPNI

Étendu par arrêté du 29 mai 2019 - JORF 4 juin 2019

Préambule

L'article 1er de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur contient des dispositions instituant une commission paritaire nationale et une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.

Conformément aux nouvelles dispositions légales, les partenaires sociaux de la branche, décident de – substituer la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) à la commission paritaire nationale et à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation ;
– déterminer les missions de la CPPNI.

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 1er de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur en vue de le mettre en conformité avec les dispositions prévues par le code du travail et en application de l'accord relatif à la mise en place d'une CPPNI au sein de la branche des salariés du particulier employeur.

Article 1er

Le paragraphe 4 de l'article 1er d de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 **est supprimé.**

Le paragraphe 5 de l'article 1er d de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 **est modifié comme suit :**

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

Le paragraphe 6 de l'article 1er d de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 **est supprimé.**

Article 2

L'article 1er h de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

«Article 1er h. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

1.1. Secrétariat de la CPPNI

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

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

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

1.2. COMPOSITION DE LA CPPNI

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

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

Le collège « salariés » est composé de :

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

Le collège « employeurs » est composé :

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

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants à la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative. (2)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

1.3. FONCTIONNEMENT DE LA CPPNI

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

2. Missions de la CPPNI

2.1. MISSION DE NÉGOCIATION

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

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

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

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

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

Cette dernière en précisera l'organisation.

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

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

2.2. MISSIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

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

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre elle pourra notamment s'appuyer sur le rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

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

2.3. MISSION D'INTERPRÉTATION

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

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

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

Article 3

L'article 1er j de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 **est supprimé.**

Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Article 5 Dépôt et extension

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

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

* * *

ADHESIONS à la convention collective et/ou ses annexes, accords et avenants

Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du Syndicat des Particuliers Employeurs à la convention

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.

Adhésion par lettre du 16 juin 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord du 21 mars 2014 relatif à la classification, à ses six annexes et à l'avenant S39 sur les salaires du 21 mars 2014

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération CFTC santé sociaux vous informe qu'elle adhère à :

- l'accord collectif relatif à la classification du 21 mars 2014 (nouvelle grille applicable aux salariés du particulier employeur) ;
- l'annexe I : domaine enfant ;
- l'annexe II : domaine adulte ;
- l'annexe III : domaine espaces de vie ;
- l'annexe IV : domaine environnement technique ;
- l'annexe V : domaine environnement externe ;
- l'annexe VI : modèle de notification écrite ;
- l'avenant sur les salaires S39 du 21 mars 2014.

Je vous informe que la fédération procède à la notification de cette adhésion auprès des autres partenaires sociaux de la branche et aux modalités de dépôt auprès des services du ministère du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée. Le président

**Adhésion par lettre du 18 septembre 2017
de la FESSAD UNSA à la convention**

Bagnolet, le 18 septembre 2017.

La fédération FESSAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111).

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération. La secrétaire générale.

* * *