

ACCORD DE CLASSIFICATION

Préambule

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

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

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

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

- d'identifier les métiers du secteur, qui font l'objet d'une description sous la forme d'« emplois-repères »,
- d'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle,
- de construire une hiérarchisation des emplois-repères au regard de leur contenu,
- de faciliter la mobilité et l'égalité professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée sur le plan national et mise en œuvre territorialement.

La présente classification constitue un outil innovant qui doit permettre de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs, quel que soit le mode de déclaration (Chèque Emploi Service Universel, Pajemploi, Déclaration Nominative Simplifiée). Dans cette perspective, elle offre une description homogène des différents emplois-repères.

Article 1 : Champ d'application

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

Section 1 : LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS-REPERES

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

Article 2 : Les emplois-repères

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

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

UD . MCL^{RC} SF

a. Présentation des domaines d'activités

La nouvelle classification comprend à la date de l'extension du présent accord 21 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

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

b. Présentation des emplois-repères

Les emplois-repères sont positionnés sur une grille de classification comportant une échelle de 12 niveaux.

Chaque emploi-repère a fait l'objet d'une cotation par les partenaires sociaux en fonction des 5 critères suivants : les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes, la dimension relationnelle. Ces critères permettent également de distinguer les niveaux d'exigences requises des différents emplois assurant aux salariés la possibilité d'évoluer au cours de leur carrière (exemple : Assistant(e)s de vie A, B, C et D).

Echelle	Domaines				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby Sitter		Employé(e) familial(e) (A)		Employé(e) d'entretien et petits travaux /Homme-Femme toutes mains (A)
II			Employé(e) familial(e) (B)	Accompagnateur (rice) / Personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux /Homme-Femme toutes mains (B) - Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A - Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie (A)	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	Gardien(ne) (B)
IV		Assistant(e) de vie (B)			

VA MBL del SF

V		Assistant(e) de vie (C)			
VI		Assistant(e) de vie (D)		Enseignant(e) particulier(e) (élémentaire) (A) - Assistant(e) informatique (A)	
VII				Enseignant(e) particulier(e) (collège, lycée) (B) - Assistant(e) informatique (B)	
VIII				Enseignant(e) particulier(e) (études supérieures) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

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

Figurent aux annexes 1 à 5 du présent accord les fiches descriptives établies par domaine comprenant chacune :

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

c. Choix de l'emploi-repère

Pour identifier l'emploi-repère, il convient :

- de dresser la liste des activités confiées au salarié,
- d'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à-dire l'activité qui prend en principe le plus de temps.
Toutefois, lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine Adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans (domaine Enfant), il conviendra de choisir l'emploi-repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles) et ce, indépendamment du temps consacré à cette activité.
- de retenir l'emploi-repère correspondant à cette activité principale dans sa totalité, même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées. S'il y a des activités complémentaires aux activités de l'emploi-repère retenu, il convient, dans ce cas, de les lister dans le contrat de travail ou dans la lettre de notification. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation entre les parties.

UD . MBL M SF

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

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

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

Article 3 : Clause de revoyure

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

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

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

Article 4 : Modifications apportées par les partenaires sociaux à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

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

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

Le paragraphe qui suit est inséré :

« La grille de classification comporte 21 emplois-repères avec une échelle de 12 niveaux. Le descriptif détaillé de tous les emplois-repères figure aux annexes 1 à 5 de l'accord de classification signé le 21 mars 2014 »

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials: UJ, ASL, ac, SF

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

Est inséré un premier alinéa intitulé :

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

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

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

La nouvelle écriture de cet article est désormais la suivante :

a) Définition des postes d'emploi à caractère familial

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

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

b) Définition de la présence responsable

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

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

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

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

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

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

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

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

« *La garde partagée concerne les emplois-repères du domaine « Enfant ».*

Le reste de l'article est inchangé.

UJ . NKL re

SF

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

La phrase suivante est insérée sous le titre du point b « Poste d'emploi à caractère familial (P.E.C.F.) »:

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

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

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

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

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

Le terme « *niveaux II et III* » du paragraphe 1 au point b est supprimé.

La nouvelle écriture de cet article est désormais la suivante :

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

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

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

1. Présence de nuit :

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

Cette présence de nuit ne peut excéder 12 heures.

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

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

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

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

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

VD. MSL de

SF

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

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

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

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

Section 2 : MISE EN APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Article 5 : Délai de mise en application

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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

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

Article 6 : Modalités d'application

L'application de la nouvelle classification donnera lieu à :

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

- une notification écrite du particulier employeur au salarié de l'emploi-repère ou des emplois-repères retenus (cf. point c de l'article 2 « Choix de l'emploi-repère ») et de sa classification (niveau de l'échelle dans la grille) ainsi que des éventuelles activités complémentaires. Cette notification devra indiquer le droit de recours auprès de la CPNSCC tel que prévu à l'article 10 du présent accord. Un modèle-type de notification de la nouvelle classification figure en annexe 6 du présent accord.
- la mention de l'emploi-repère ou des emplois-repères retenus (cf. point c de l'article 2 « Choix de l'emploi-repère ») sur le bulletin de paie et son positionnement dans l'échelle, à l'exception des attestations délivrées par le centre national du CESU ou le centre Pajemploi (ces mentions n'y figurant pas à la date de la signature du présent accord).

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

Le contrat de travail contiendra le nom de l'emploi-repère ou des emplois-repères retenus et sa classification (niveau de l'échelle dans la grille) ainsi que la liste des éventuelles activités complémentaires. Il est vivement conseillé d'en reproduire le descriptif (figurant aux annexes 1 à 5 du présent accord) dans le contrat de travail.

09 . MBL de SF 7

Article 7 : Garanties individuelles au titre de la rémunération

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

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

Article 8: Egalité professionnelle

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

Article 9 : Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification

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

Elle est composée de :

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

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

Elle a pour mission :

- de régler les difficultés de mise en œuvre des dispositions du présent accord ;
- de rendre un avis consultatif sur les désaccords entre le particulier employeur et son salarié, qui seraient portés à sa connaissance dans le cadre des dispositions de l'article 10 du présent accord ;
- d'identifier et de coter autant que nécessaire de nouveaux emplois-repères qui viendront rejoindre les 21 emplois-repères actuels, et de les proposer à la commission paritaire nationale de la branche des salariés du particulier employeur. La méthode de classification (création et cotation) est annexée au règlement intérieur de la CPNSCC.

Article 10 : Modalités de saisine de la CPNSCC en cas de désaccords consécutifs à la notification de la classification

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

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

- l'intitulé de l'emploi et les activités exercées,
- la classification notifiée,

- la copie de la lettre de notification de classification du salarié par l'employeur,
- le positionnement revendiqué par le salarié avec son argumentation,
- l'argumentation écrite de l'employeur

La saisine de la commission est effectuée :

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

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

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

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

Section 3 : REVISION ET DENONCIATION

Article 11 : Révision de la classification

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

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

Article 12 : Durée - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 13 : 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.

JJ - TBL de SF 9

Article 14 : Dépôt

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

Article 15 : Extension

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

Annexes :

Annexe 1 : descriptif des emplois-repères du domaine « Enfant »

Annexe 2 : descriptif des emplois-repères du domaine « Adulte »

Annexe 3 : descriptif des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »

Annexe 4 : descriptif des emplois-repères du domaine « Environnement technique »

Annexe 5 : descriptif des emplois-repères du domaine « Environnement externe »

Annexe 6 : modèle de notification écrite

Fait à Paris,
Le 21 mars 2014

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France
FEPEM,

 M. B. Levaux

La Fédération des Services C. F. D. T.,

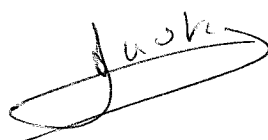
LE G O T


La Fédération C. F. T. C. Santé et Sociaux,

La Fédération Générale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,
et des secteurs connexes F. G. T. A. / F. O.,

 J. Delaive

La Fédération des personnels du commerce de distribution et des services
C.G.T.,

 S. FUSTEC