



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR

**DU 24 NOVEMBRE 1999**

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC) : **N°2111**  
N° BROCHURE 3180

DATE DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION : 2 MARS 2000

DATE DE PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION AU JOURNAL OFFICIEL : 11 MARS 2000

**CETTE ÉDITION COMMENTÉE COMPREND LES SEULS TEXTES EN VIGUEUR ÉTENDUS**

## Signataires

### Organisation patronale

Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM)

### Syndicats de salariés

Fédération santé et sociaux, syndicats des employés de maison CFTC

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

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

Fédération des services CFDT

### Adhésion

Syndicat des particuliers employeurs (S.P.E.), 5 Rue Pelouze, 75008 Paris

FESSAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex

# Sommaire

## ARTICLES N°1 à 27 - TEXTE DE BASE n° page

<b>1 – Dispositions générales</b>	<b>7</b>
a) Champ d’application professionnel (code NAF)	7
b) Champ d’application géographique	7
c) Libertés d’opinion et syndicale	7
d) Durée de la convention, dénonciation, modification et révision	7
e) Avantages acquis	8
f) Extension	8
g) Entrée en application	8
h) Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	8
i) Présence aux réunions paritaires	9
<b>2 – Classification</b>	<b>10</b>
<i>(accord de classification applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016)</i>	
<b>3 – Postes d’emploi à caractère familial (PECF) - Présence responsable</b>	<b>11</b>
a) Définition des postes d’emploi à caractère familial	11
b) Définition de la présence responsable	11
<b>4 – Emplois spécifiques - Garde partagée</b>	<b>11</b>
~ Règles spécifiques à la garde partagée	12
<b>5 – Salarié logé</b>	<b>12</b>
<b>6 – Nuit</b>	<b>12</b>
a) Si le salarié est tenu de dormir sur place, sans contrainte horaire, le logement ne sera pas déduit du salaire net	12
b) Poste d’emploi à caractère familial	12
1. Présence de nuit	13
2. Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit	13
<b>7 – Contrat de travail</b>	<b>13</b>
<b>8 – Période d’essai</b>	<b>13</b>
<b>9 – Ancienneté</b>	<b>14</b>

**10 – Absence du salarié 14**

**11 – Rupture du contrat à durée indéterminée à l’initiative du salarié 14**

- a) Démission du salarié 14
- b) Départ volontaire à la retraite du salarié 14

**12 – Rupture du contrat à durée indéterminée à l’initiative de l’employeur 15**

- a) Licenciement du salarié 15
  - 1. Procédure de licenciement 15
  - 2. Préavis 16
  - 3. Indemnité de licenciement 16
  - 4. Heures de liberté pendant le préavis 16
- b) Mise à la retraite du salarié 17
- c) Inaptitude médicale du salarié 17

**13 – Décès de l’employeur 18**

**14 – Certificat de travail – Attestation ASSEDIC (POLE EMPLOI) 18**

**15 – Durée du travail 18**

- a) Durée du travail pour un salarié à temps plein 18
- b) Heures supplémentaires 19
  - 1. Horaires réguliers 19
  - 2. Horaires irréguliers 19
  - 3. Rémunération – Récupération 19
- c) Repos hebdomadaire 19

**16 – Les congés payés annuels 19**

- a) Ouverture du droit 20
- b) Durée du congé 20
- c) Prise de congé 20
- d) Fractionnement des congés 20
- e) Rémunération des congés 21
- f) Chèque emploi-service 21

**17 – Autres congés 22**

- a) Les congés pour événements personnels 22
- b) Les congés pour convenance personnelle 22
- c) Les congés supplémentaires imposés par l’employeur 22
- d) Les congés de mère de famille âgée de moins de 21 ans 23
- e) Les congés du jeune travailleur de moins de 21 ans 22
- f) Les congés pour enfant malade 23

<b>18 – Jours fériés</b>	<b>23</b>
~ 1 <sup>er</sup> Mai	23
~ Jours fériés ordinaires	23
<b>19 – Couverture Maladie – accident</b>	<b>23</b>
<b>20 – Rémunération</b>	<b>24</b>
a) Salaires	
1. Salaire horaire	24
2. Salaire mensuel	24
3. Salaire minimum conventionnel	24
4. Prestations en nature	25
5. Présence de nuit	25
b) Périodicité	25
c) Bulletin de paie	25
d) Chèque emploi – service	25
e) Conduite automobile	25
<b>21 – Hygiène et logement</b>	<b>26</b>
<b>22 – Surveillance médicale obligatoire</b>	<b>26</b>
<b>23 – Maternité – Adoption – Congé parental</b>	<b>27</b>
<b>24 – Jeunes travailleurs</b>	<b>27</b>
a) Age d’admission au travail	27
b) Conclusion du contrat	27
c) Durée du travail	27
d) Travaux pénibles	27
e) Travaux de nuit	27
f) Repos hebdomadaire	27
g) Protection morale des jeunes travailleurs	27
h) Salaire	28
i) Congé du jeune travailleur âgé de moins de 21 ans	28
j) Congés de formation professionnelle	28
<b>25 – Formation professionnelle</b>	<b>28</b>
<b>26 – Protection morale – Violence sur le lieu de travail</b>	<b>28</b>
<b>27 – Retraite complémentaire</b>	<b>28</b>
<b>Index alphabétique détaillé</b>	<b>29</b>

## ANNEXES – ACCORDS – AVENANTS

(Fichier annexe au texte de base)

### SOMMAIRE - Classement par thèmes

#### ➤ CONTRAT DE TRAVAIL - CLASSIFICATION - SALAIRE

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

#### ➤ ACCORDS SALAIRES

<b>AVENANT N° S36 DU 9 JUILLET 2009 (pour mémoire)</b>	10
<b>AVENANT N° S39 DU 21 MARS 2014</b>	12
<b>AVENANT N° S40 DU 12 JANVIER 2018</b>	14
<b>AVENANT N° S41 DU 9 JANVIER 2019</b>	15
<b>AVENANT N° S42 DU 14 FÉVRIER 2020</b>	17

#### ➤ FORMATION PROFESSIONNELLE

<b>ANNEXE IV (pour mémoire / voir ANNEXE V) – ACCORD PARITAIRE DU 24 NOVEMBRE 1999 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE remplacé par ACCORD DU 4 FÉVRIER 2008</b>	19
<b>ANNEXE V - ACCORD DU 4 FÉVRIER 2008 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE</b>	
<b>ANNEXE V – ACCORD DU 25 MARS 2016 (remplace ACCORD du 4 FÉVRIER 2008) RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE</b>	19

<b>ANNEXE VII – ACCORD PARITAIRE DU 17 DÉCEMBRE 1998</b> MODIFIANT L'ARTICLE 25 DE LA CONVENTION COLLECTIVE : création de 2 certificats de qualification professionnelle	29
<b>ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014</b> RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	29
<b>ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2018</b> RELATIF À LA CREATION D'UN ORGANISME SPECIFIQUE AU SEIN DE L'OPCO	31
<b>ACCORD DU 5 MARS 2019</b> RELATIF À LA DESIGNATION D'UN OPERATEUR DE COMPETENCES (OPCO 10)	36
<b>➤ PRÉVOYANCE</b>	
<b>ANNEXE VI – ACCORD PARITAIRE DU 24 NOVEMBRE 1999</b> RELATIF À LA PRÉVOYANCE	37
<b>AVENANT N°2 DU 7 SEPTEMBRE 2009</b> RELATIF À LA PRÉVOYANCE	47
<b>➤ FONDS SOCIAL</b>	
<b>AVENANT N°1 DU 18 MAI 2000</b> RELATIF À LA PRÉVOYANCE (ANNEXE VI) ET AU FONDS SOCIAL	49
<b>AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 2010</b> RELATIF AU FONDS SOCIAL	49
<b>AVENANT DU 10 JUILLET 2013</b> RELATIF À LA CRÉATION DU FONDS D'ACTION SOCIALE PRÉVOYANCE	50
<b>➤ SANTE AU TRAVAIL</b>	
<b>ACCORD-CADRE INTERBRANCHES DU 24 NOVEMBRE 2016</b> 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	52
<b>➤ NÉGOCIATION COLLECTIVE – PARITARISME</b>	
<b>AVENANT N°1 DU 18 MAI 2000</b> RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME	59
<b>ACCORD DU 5 JUIN 2002</b> RELATIF À L'ACCORD DU 18 MAI 2000 PORTANT SUR LE PARITARISME	67
<b>AVENANT DU 10 JUILLET 2013</b> RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME	70
<b>ACCORD DU 10 JUILLET 2013</b> RELATIF À LA CRÉATION DU CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL	72
<b>AVENANT DU 3 OCTOBRE 2016</b> À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2013 RELATIF AUX COMMISSIONS PARITAIRES TERRITORIALES	75
<b>ACCORD PROFESSIONNEL INTERBRANCHE DU 27 FÉVRIER 2017</b> INSTITUANT UN FONDS D'INFORMATION ET DE VALORISATION DE L'EMPLOI À DOMICILE	81

**ACCORD INTERBRANCHES DU 29 MARS 2017** 84  
RELATIF AU RENFORCEMENT DU PARITARISME ET DU DIALOGUE SOCIAL

**ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2018** 90  
RELATIF À LA NEGOCIATION D'UNE CONVERGENCE DES BRANCHES

**ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2018 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI** 96  
(COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION)

**AVENANT DU 21 NOVEMBRE 2018 PORTANT REVISION** 99  
DE L'ARTICLE 1ER DE LA CONVENTION RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI

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

**ADHÉSION DU SYNDICAT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS PAR LETTRE DU 21 JUILLET 2009** 103

**ADHESION PAR LETTRE DU 16 JUIN 2016 DE LA CFTC SANTE SOCIAUX** 103  
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

**ADHESION PAR LETTRE DU 18 SEPTEMBRE 2017 DE LA FESSAD UNSA À LA CONVENTION** 104

- - -

# Texte de base

## Article 1er - Dispositions générales

### a) Champ d'application professionnel ~~(code NAF 95.OZ)~~ Le code NAF **97.00Z** remplace celui de l'ancienne nomenclature

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

Le particulier employeur n'est pas une entreprise.

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

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

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

### b) Champ d'application géographique

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

### c) Libertés d'opinion et syndicale

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

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

La convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties a la possibilité de la dénoncer en partie ou en totalité, par pli recommandé, avec avis de réception et préavis de 3 mois.<sup>1</sup>

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

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

*(en vigueur depuis le 29 mai 2019)* 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.

*(supprimé depuis le 29 mai 2019)*

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

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

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

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



## e) Avantages acquis

---

Cette convention collective nationale annule et remplace la convention collective nationale signée le 3 juin 1980. La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

## f) Extension

---

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

## g) Entrée en application

---

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

## h) Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

---

*(Article en vigueur depuis le 29 mai 2019)*

### 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](mailto: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. <sup>2</sup>

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. <sup>3</sup>

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

#### 1.3. FONCTIONNEMENT DE LA CPPNI

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

---

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019-art. 1)

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

## **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. »

*(supprimé depuis le 29 mai 2019)*

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

## **i) Présence aux réunions paritaires**

Des heures de liberté prises sur le temps de travail, non rémunérées ou récupérables, pourront être accordées, sauf cas de force majeure, au salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires de la profession dans la limite de 9 heures par trimestre pour le salarié à temps complet chez le même employeur et de 9 heures par semestre pour le salarié à mi-temps chez le même employeur. Ces heures seront justifiées par une convocation et annoncées à l'employeur avec un préavis de 12 jours. Les partenaires sociaux conviennent de se donner les moyens financiers du fonctionnement paritaire de la branche selon les modalités définies ultérieurement en annexe.

## **j) Conciliation et interprétation**

*(Article supprimé depuis le 29 mai 2019)*

**Article 2 – Classification (applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016)**

La grille de classification comporte vingt et un emplois repères avec une échelle à douze niveaux.

Le descriptif détaillé de tous les emplois repères figure aux annexes I à V de l'accord de classification

ECHELLE	<i>Domaine ENFANT</i> dont garde partagée	<i>Domaine ADULTE</i>	<i>Domaine ESPACES DE VIE</i>	<i>Domaine ENVIRONNEMENT TECHNIQUE</i>	<i>Domaine ENVIRONNEMENT EXTERNE</i>
Niveau I	Baby-sitter		Employé(e) familial(e) A		Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme, femme toutes mains A
Niveau II			Employé(e) familial(e) B	Accompagnateur(trice), personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme, femme toutes mains B <hr/> Gardien(ne) A
Niveau III	Garde d'enfant(s) A <hr/> Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie A	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	Gardien(ne) B
Niveau IV		Assistant(e) de vie B			
Niveau V		Assistant(e) de vie C			
Niveau VI		Assistant(e) de vie D		Enseignant(e) particulier(e) A (élémentaire) <hr/> Assistant(e) informatique A	
Niveau VII				Enseignant(e) particulier(e) B (collège, lycée) <hr/> Assistant(e) informatique B	
Niveau VIII				Enseignant(e) particulier(e) C (études supérieures)	
Niveau IX	<i>Pas encore d'emploi–repère déterminé pour ces niveaux 9 à 12 au jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification</i>				
Niveau X					
Niveau XI					
Niveau XII					

signé le 21 mars 2014.

Cliquez sur le [LIEN](#) pour visualiser l'accord en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016

## Article 3 – Poste d'emploi à caractère familial (PECF) - Présence responsable

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

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

### a) Définition 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.

## Article 4 - Emplois spécifiques

### Garde partagée

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

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

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

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

Contribue à l'éveil des enfants.

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

Ce qui précède constitue une clause essentielle du contrat.

Cela implique également des **règles spécifiques** :

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

---

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

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

---

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

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

---

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

Toutes ces heures ont le caractère de travail effectif.

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

---

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

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

---

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

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

---

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

## **Article 5 - Salarié logé**

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

## **Article 6 - Nuit**

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

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

---

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

## 1 - Présence de nuit

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

Cette présence de nuit ne peut excéder 12 heures.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 7 - Contrat de travail

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

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

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

*\*la déclaration sur la base du forfait est supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.*

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

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

## Article 8 - Période d'essai

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

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

## Article 9 - Ancienneté

>> Note : article étendu sous réserve de l'application de l'article L.931-7 du code du travail (arrêté du 2 mars 2000, art 1<sup>er</sup>)

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

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

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

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

## Article 10 - Absence du salarié

Toute absence doit être justifiée.

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

### a) Démission du salarié

---

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

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

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

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

### b) Départ volontaire à la retraite du salarié

---

Le contrat de travail peut être rompu par le salarié âgé de 60 ans au moins qui fait part à l'employeur de sa volonté de cesser son activité pour prendre sa retraite. *(Voir loi N° 2011-1906 - Dans le régime général de Sécurité sociale, cet âge est fixé à 60 ans pour les salariés nés avant le 1er juillet 1951 ; pour ceux nés après cette date, cet âge varie, en fonction de leur année de naissance, entre 60 ans et 4 mois et 62 ans.)*

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

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

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

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

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

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

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

### **a) Licenciement du salarié**

---

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

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

#### **1. Procédure de licenciement**

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

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

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

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

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

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

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

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



## 2. Préavis

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

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

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

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

## 3. Indemnité de licenciement

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

**Attention : le texte conventionnel grisé ci-dessus n'est plus applicable en l'état de la jurisprudence actuelle, le S.P.E. recommande d'accorder l'indemnité de licenciement dès 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement.**

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

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

**Attention : le texte conventionnel grisé ci-dessus n'est plus applicable en l'état de la jurisprudence actuelle, le S.P.E. recommande de calculer l'indemnité de licenciement ainsi qu'il suit :**

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- pour les années au-delà de 10 ans : 1/3 de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

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

**Attention : Lorsqu'un salarié a alterné des périodes de travail à temps partiel et des périodes de travail à temps plein (Voir article 15 CCN), l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son embauche chez le particulier employeur.**

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

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

## 4. Heures de liberté pendant le temps de préavis

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

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

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

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

## b) Mise à la retraite du salarié

---

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

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

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

## c) Inaptitude médicale du salarié

---

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

**Attention :** le texte conventionnel ci-dessus n'est plus applicable en l'état.

**Il convient de se référer à l'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 et notamment aux dispositions reproduites ci-dessous :**

### « 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'inaptitude d'un salarié à un ou plusieurs des emplois définis dans les accords de mise en œuvre est constatée selon les règles définies par la loi et les spécificités prévues à l'alinéa précédent.

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, il ne dispose généralement pas de plusieurs emplois à son domicile. Il ne lui est donc pas possible de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Le particulier employeur doit donc procéder à la rupture du contrat du salarié déclaré inapte dans le délai de 1 mois suivant l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin.

Dans les cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), et durant cette période de 1 mois, le salarié pourra bénéficier, après délivrance du formulaire réservé à cet effet par le médecin du travail, d'une indemnité temporaire d'inaptitude dans les conditions prévues par le droit commun.

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

## **Article 13 - Décès de l'employeur**

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

Le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers.

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

Sont dus au salarié :

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

## **Article 14 - Certificat de travail et attestation ASSEDIC (POLE EMPLOI)**

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

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

## **Article 15 - Durée du travail**

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

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

### **a) Durée du travail pour un salarié à temps plein**

---

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

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

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

## b) Heures supplémentaires

---

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

### 1. Horaires réguliers

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

### 2. Horaires irréguliers

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

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

>> Note : une heure de présence responsable correspond à 2/3 d'une heure de travail effectif.

### 3. Rémunération et récupération

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

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

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

## c) Repos hebdomadaire

---

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat.

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

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

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

## Article 16 - Congés payés annuels

**Attention :** cet article doit être appliqué au regard des dispositions de l'article L.7721-2-3° du code du travail qui renvoient aux dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 à L. 3141-33 du code du travail, sous réserve d'adaptation par décret en Conseil d'État.

## a) Ouverture du droit

---

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

**Attention :** le texte conventionnel grisé ci-dessus n'est plus applicable. L'ouverture du droit aux congés payés n'est plus soumise à une durée minimale de travail.

## b) Durée du congé

---

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

Sont aussi assimilés à de la présence au travail :

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

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser 30 jours ouvrables (5 semaines).

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

## c) Prise de congé

---

Les congés annuels doivent être pris.

Un congé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être octroyé au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

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

## d) Fractionnement des congés

---

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

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement :

- lorsque le fractionnement émane de l'employeur, avec l'agrément du salarié, il donne droit à :
- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;

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

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

## e) Rémunération des congés

---

Les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris.

La rémunération brute des congés ne peut être inférieure :

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

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

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

## f) Chèque emploi-service

---

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

**Attention :** le texte conventionnel grisé ci-dessus n'est plus applicable en l'état, il convient de respecter les conditions prévues à l'article L.1271-4 du code du travail reproduit ci-dessous :

« **Article L.1271-4** : Pour les salariés dont le nombre d'heures de travail effectuées n'excède pas un seuil fixé par décret (32 h de travail par mois), la rémunération portée sur le chèque emploi-service universel inclut une indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération brute. Pour l'appréciation des conditions d'ouverture de droits aux prestations sociales, le temps d'emploi effectif indiqué sur la déclaration est majoré à due proportion. Le présent alinéa est applicable également au-delà du seuil précité en cas d'accord entre l'employeur et le salarié. »

### Explications :

- **1 - jusqu'à 32 heures de travail effectif par semaine : la rémunération que vous déclarez au CESU inclut l'indemnité de congés payés (1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute). Votre salarié ne perçoit donc rien pendant ses congés puisque l'indemnité de congés payés lui a été versée par anticipation chaque mois.**
- **2 - au-delà de 32 heures de travail effectif par semaine : le principe est que les congés payés de votre salarié sont rémunérés au moment où ils sont pris ; la rémunération que vous déclarez au CESU n'inclut donc pas l'indemnité de congés payés.**  
**Toutefois, avec l'accord de votre salarié, comme dans le cas 1, vous pouvez choisir d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération même au-delà de 32 heures de travail effectif par mois. Votre salarié ne perçoit donc rien pendant ses congés, puisque l'indemnité de congés payés lui a déjà été versée par anticipation chaque mois.**

## Article 17 – Autres congés

**Attention :** cet article doit être appliqué au regard des dispositions de l'article L.7721-2-4° du code du travail qui renvoient aux dispositions relatives aux congés pour événements familiaux prévues aux articles L.3142-1 à L.3142-5 du Code du travail. \*

Cet article prévoit notamment sans condition d'ancienneté les durées minimales suivantes :

- « - Quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant »

### a) Les congés pour événements personnels *(\*voir commentaire ci-dessus)*

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

Sans condition d'ancienneté :

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

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

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

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

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

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

### b) Congés pour convenance personnelle

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

### c) Congés supplémentaires imposés par l'employeur

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

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

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

---

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

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

## **e) Congés du jeune travailleur de moins de 21 ans**

---

Voir article 24 i "Congé du jeune travailleur âgé de moins de 21 ans".

## **f) Congés pour enfants malades**

---

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

## **Article 18 - Jours fériés**

### **1<sup>er</sup> Mai**

---

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

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

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

### **Jours fériés ordinaires**

---

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

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

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

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

## **Article 19 - Couverture maladie-accident**

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



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

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

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

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

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

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

## Article 20 - Rémunération

### a) Salaires

---

#### 1. Salaire horaire

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

#### 2. Salaire mensuel

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

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

#### 3. Salaire minimum conventionnel

**Attention : depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016, la majoration du salaire minimum conventionnel est supprimée (Accord du 21 mars 2014 relatif à la mise en place d'une nouvelle grille de classification).**

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 nui V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant maternel/garde d'enfants ;
  - ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : « Garde d'enfants au domicile de l'employeur » ;
- pour les emplois repères retenus du domaine adulte :
  - du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant de vie dépendance ;
  - ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : « Assistant de vie » ;
- pour les emplois repères retenus du domaine espaces de vie :
  - du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : employé familial ;
  - ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : « Employé familial polyvalent ».

#### **4. Prestations en nature**

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

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

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

#### **5. Présence de nuit      Voir article 6 « Nuit »**

##### **b) Périodicité**

---

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

##### **c) Bulletin de paie**

---

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

##### **d) Chèque emploi-service**

---

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

##### **e) Conduite automobile**

---

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

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

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

## Article 21 - Hygiène et logement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 22 - Surveillance médicale obligatoire

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

***Attention : le texte conventionnel grisé ci-dessus est incomplet en l'état de la législation actuelle. Le particulier employeur doit soumettre aux visites médicales légales son salarié, quelle que soit la durée de son travail au domicile, qu'il soit employé à temps complet ou à temps partiel.***

***Cet article doit être appliqué au regard de l'article L.7721-2-5° du code du travail qui renvoie aux dispositions relatives à la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la quatrième partie du Code du travail applicables aux particuliers employeurs.***

- visite d'information et de prévention ;
- visite médicale périodique obligatoire ;
- visite médicale de reprise après absence pour cause de maladie, d'accident du travail, au retour de congé de maternité, etc. ;
- suivi adapté de l'état de santé pour certains salariés ;
- surveillance médicale renforcée ...

***Il convient de se référer également à l'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 (Voir ANNEXES - ACCORDS - AVENANTS).***

## Article 23 - Maternité-Adoption-Congé parental

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

## Article 24 - Jeunes travailleurs

### a) Age d'admission au travail

---

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

### b) Conclusion du contrat

---

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

### c) Durée du travail

---

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

### d) Travaux pénibles

---

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

### e) Travail de nuit

---

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

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

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

### f) Repos hebdomadaire

---

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

### g) Protection morale des jeunes travailleurs

---

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

## h) Salaire

---

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

- moins 20 % avant 17 ans ;
- moins 10 % entre 17 et 18 ans.

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

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

---

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

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

## j) Congés de formation professionnelle

---

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

## Article 25 - Formation professionnelle

**Attention :** SE REPORTER à l' Annexe V - Accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

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

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

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

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

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

## Article 26 – Protection morale – Violence sur le lieu de travail

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

## Article 27 – Retraite complémentaire

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

## Index alphabétique détaillé

### A

---

Abattement :

- Jeunes travailleurs [art. 24 h]]
- Rémunération [art. 20 a) 1.]

Absence du salarié :

- Autres congés [art.17]
- Couverture maladie-accident [art. 19]
- Jours fériés ordinaires [art.18]
- Justification absence [art. 10 et 19]
- Surveillance obligatoire [art.22]

Accident du travail :

- Ancienneté [art. 9]
- Congés annuels payés [art.16]
- Congés pour enfants malades [art.17]
- Prévoyance [art.19] [Annexe VI - Accord du 24 novembre 1999 - art.1.5, art.2.2,]
- Surveillance obligatoire [art. 22] [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]

Accompagnateur, (trice), personne de compagnie [art. 2]

Adoption

- Adoption [art.23]
- Ancienneté [art.9]
- Autres congés [art.17]
- Congés payés annuels [art. 16]

Amplitude hebdomadaire [art. 15 b)]

Ancienneté [art. 9, art.11 a)-b), art.12, art.13, 17 a), art.19, art.24]

Assistant(e) de vie [art. 2]

Assistant(e) informatique [art. 2]

Attestation ASSEDIC (*POLE EMPLOI*) [art. 14]

Avantage en nature logement [art.21]

### B

---

Baby-sitter [art. 2]

Bulletin de paie :

- Modèle [Annexe II]
- Rémunération [art. 20 c) et d)]
- Chèque emploi-service universel [Art.L1271-1 et suivants du code du travail] [code de la sécurité sociale, décret n° 2019-198 du 15 mars 2019 relatif aux dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales]

### C

---

Cause réelle et sérieuse [art. 12 a)]

Certificat de travail [art. 14]

Chèque emploi-service art. 7] [Annexe III - Accord paritaire du 13 octobre 1995] [Chèque emploi-service universel Art.L1271-1 et suivants du code du travail]

CIF - Congé individuel de formation [Annexe V - Accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie]

Classification [art. 2 - art. 20]

- Grille de classification [Accord du 21 mars 2014 relatif à la mise en place d'une nouvelle grille de classification]
- Minima conventionnels bruts [Avenants salaires]

Code NAF [art. 1]

Commissions paritaires [art. 1 h)] [art. 25] [Annexe III à VII]

- Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [art. 1 h]
- Commissions paritaires territoriales [Avenant du 3 octobre 2016 à l'accord du 10 juillet 2013]

CPF - Compte personnel de formation - [Annexe V - Accord du 25/03/ 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie]

Conclusion du contrat [art. 24 b)]

Conduite automobile [art. 20 e)]

Congés payés annuels :

- Chèque emploi-service *universel* [art. 16 f)] [art. L1271-4 du Code du travail]
- Durée du congé [art. 16 b)]
- Délai fixation départ en congé [art. 16 b)]
- Ouverture du droit [art. 16] [L.3141-1 et suivants Code du travail]

Congés (autres) :

- Condition d'ancienneté [art. 17 a)]
- Congé parental [art. 9 et 23]
- Congé pour événements familiaux [art. L. 3142-1 et suivants Code du travail]
- Congé pour événements personnels [art. 17 a)]
- Congés pour convenance personnelle [art. 17 a) et b)]
- Congés supplémentaires imposés par l'employeur [art. 17 c)]
- Enfants malades [art. 17 f)]
- Jeune mère de famille [art. 17 d)]
- Jeunes travailleurs [art. 24 i)]

Contrat de travail :

- Chèque emploi service [Annexe III - Accord paritaire du 13 octobre 1995, art. 5 et 6]
- Contrat écrit [art. 7] [Annexe I - modèle contrat de travail] [Chèque emploi-service universel - art. L1271-5 du code du travail]
- Contrat de travail à durée déterminée [art. 7] [Chèque emploi-service universel- L1271-5 du code du travail]

Contrat de travail à durée indéterminée :

- Rupture à l'initiative de l'employeur [art. 12]
- Rupture à l'initiative du salarié [art. 11]

Cotisations :

- Aide au paritarisme – contribution des employeurs [art.1.1 Accord du 18 mai 2000 et Accord du 5 juin 2002 portant sur le paritarisme et avenants]
- Assiette de cotisations [Annexe I - modèle contrat de travail et Annexe II]
- Contrat de travail [art. 7]
- Salaire de référence [couverture maladie-accident Annexe VI – prévoyance]

Convocation :

- Licenciement [art. 12 a) 1.]
- Présence aux réunions paritaires [Art. 1<sup>er</sup> i)]

Couverture maladie-accident [art. 19]

## D

---

Décès de l'employeur [art. 12 et 13]

Déclaration accident du travail [Annexe VI - Prévoyance chapitre 3, art. 3.7]

Délais :

- Congés payés annuels [art. 16]
- Inaptitude médicale du salarié [art. 12 b) c.)] [Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 art.5.2.2.]
- Incapacité de travail [Annexe VII- Accord paritaire du 17 décembre 1998, chapitre 1]

Démission du salarié [art. 11 a)]

Départ volontaire à la retraite du salarié [art. 11 b)]

DIF - Droit individuel à la formation [Annexe V - Accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie]

Dispositions générales de la convention collective [art. 1<sup>er</sup>]

Domicile privé [art. 1<sup>er</sup> et 12] [Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 - art.6 - Inviolabilité du domicile]

Durée du travail [art. 15]

## E

---

Embauche :

- Contrat de travail [art. 7] [Annexe I - modèle de contrat de travail à durée indéterminée] [Prévoyance : Annexe VI - chapitre 1, art. 1.3]
- Hygiène et logement [art. 21]
- Lettre d'embauche [art. 7]
- Période d'essai [art. 8]
- Surveillance médicale obligatoire [art. 22]

Emplois de jour [art. 6] :

- Emploi incompatible [art.6 b) 2.]
- Présence de nuit [art.6 b) 1.]

Emplois spécifiques [art. 4]

- Garde partagée [art. 4]

Employé(e) familial(e) [art. 2], employé(e) familial(e) auprès d'enfants [art. 2]

Employé(e) d'entretien et petits travaux

Enfant :

- Autres congés [art. 17]
- Classification [art. 2]
- Emplois spécifiques [art. 4]
- Garde partagée [art. 4-2.]
- Nuit [art. 6]
- Poste d'emploi à caractère familial [art. 3]
- Salaire minimum conventionnel [art.20 a) 3.]

Enseignant particulier [art. 2]

Entretien préalable [art. 12]

Entretien professionnel [Annexe V - Accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie art.2 ]

Essai (période d') [art. 7 et 8]

## F

---

Faute grave [art. 12) 2.]

Faute lourde [art. 12) 3.]

Femme toutes mains [art. 2]

Formation professionnelle [art. 25] :

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

Fractionnement des congés [art. 16 d)]

## G

---

Garde d'enfant(s) [art. 2]

Garde-malade de nuit [art. 6, b) 2.]

Garde partagée (Accord du 10 octobre 2002) :

- Classification [art. 2]
- Emplois spécifiques [art. 4]

Gardien(ne) [art. 2]

## H

---

Harcèlement moral [art. L.1152-1 et suivants Code du travail]

Harcèlement sexuel [art. L.1153-1 et suivants Code du travail]

Héritiers [art. 13]

Heures (autres)

- Liberté pendant le préavis [art. 12 a) 4.]
- Liberté pour participer aux réunions paritaires [art. 1<sup>er</sup> i.]
- Présence de nuit [art. 6 b. 1.] [art. 15]
- Présence responsable [définition : art. 3 a), art. 6 b), art. 15 a)]
- Récupération [art. 15 b. 3.]
- Travail effectif [art. 3, art. 15, art. 20]

Heures de formation [Annexe V]

Heures de nuit [art. 6 b) 1.]

Heures supplémentaires [art. 15]

Homme toutes mains [art. 2]

Horaires de travail [art. 15 b), c)] [art. 24 f)]

Horaires irréguliers [art. 15 b) 1.]

Horaires réguliers [art. 15 b) 1.]

Hygiène [art. 21]



## I

Inaptitude médicale du salarié [art. 12 c)] [Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 art.5.2.2.]

Incapacité [art. 19]

Indemnités :

- Autres congés [art. 17]
- Congés payés [art. 13] [art. 17 c)]
- Décès [art. 13]
- Démission [art. 11 a)]
- Départ volontaire à la retraite [art. 11 b)]
- Incapacité complémentaire [art. 19]
- Licenciement [art. 12 a) 3.] [art. 13]
- Mise à la retraite [art. 12 b)]
- Préavis [art. 13]
- Présence de nuit [art.6 b) 1.]
- Rupture de période d'essai [art.8]

Indemnités non soumises à cotisations [art. 12 3.]

Invalidité [Annexe VI - chapitre II]

## J

Jeunes travailleurs [art. 24]

Jours fériés :

- 1<sup>er</sup> mai [art. 18] [art. L.3133-4 et suivants Code du travail]
- Congés payés annuels [art. 16]
- Jours fériés ordinaires [art. 18]
- 

## L

Lettre d'embauche [art. 7]

Liberté d'opinion syndicale [art. 1<sup>er</sup>]

Licenciement :

- Indemnités [art. 12 a) 3.]
- Préavis [art. 12 a) 2.]
- Procédure [art. 12 a) 1.]

Logement de fonction :

- Salarié logé [art. 5]
- Prestations en nature [art.6, 20 a), art. 21]
- Avantage en nature logement [art.21]

## M

Majoration :

- Durée du travail [art. 15]
- Jours fériés [art. 18]
- Rémunération [art. 20]

Maladie – accident couverture [art. 19]

Maternité [art. 23]

Médecine du travail :

- Temps complet [art. 22]
- Temps partiel [Code du travail L.4621-1, R.4624-10 et suivants]

Mise à la retraite du salarié [art. 12 b)]

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée [Annexe I]

Modification :

- Contrat de travail en garde partagée [art. 4]
- Convention collective [art. 1]

Multi-employeurs [Annexe V - art.6.2]

## N

---

Naissance :

- Congés pour évènements personnels [art. 17 a)]

Négociation collective [voir Annexes-Accords-Avenants]

Niveau :

- Classification [art. 2]
- Durée du travail [art. 15]
- Nuit [art. 6]
- Poste d'emploi à caractère familial [art. 3]
- Rémunération [art. 20]

Notification du licenciement [art. 12 a) 1.]

Nuit [art. 6]

- Garde malade de nuit [art.6 b) 2.]
- Logement [art.6 a)]
- Présence de nuit [art.6 b)]
- Travail de nuit jeunes travailleurs [art. 24]

## P

---

Paritarisme :

- Avenant du 18 mai 2000 - Accord du 5 juin 2002
- Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme
- Accord professionnel interbranche du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile
- Accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social

Particulier employeur :

- Définition [art. 1er] [art. L7221-1 et L.7221-2 du code du travail]
- Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur [art. 12]

Passeport formation [Annexe V - Avenant du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie]

Période d'essai [art. 7 et 8]

Pièce séparée [art. 6]

Plan de formation [Annexe V - Avenant du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie]

Postes d'emploi à caractère familial [PECF) :

- Définition [art. 3]
- Description des postes [art. 3 b)]
  - o Assistante de vie
  - o Baby-sitter
  - o Employé(e) familial(e)
  - o Employé(e) familial(e) auprès d'enfants
  - o Garde-malade de nuit

Préavis

- Décès de l'employeur [art. 13]
- Heures de liberté [12 a) 4.]
- Hygiène et logement [art. 21]
- Inobservation [art. 11]
- Non exécuté [art. 12]
- Période d'essai [art. 8]
- Rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié
  - o Démission [art. 11 a)]
  - o Départ volontaire à la retraite [art. 11 b)]
- Rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur [art. 12]
  - o Licenciement [art.12 a)]
  - o Mise à la retraite du salarié [art.12 b)]

Premier mai [art. 18]

Présence de nuit [art. 6 b)]

Présence responsable [art. 3 et 15]

Prestations en nature [art. 6, art. 20 a)5. ]

Prévoyance [Annexe VI]

Procédure de licenciement [art. 12 a) 1.]

Prolongation de l'arrêt de travail [Annexe VI - Prévoyance chapitre III 2.)

Protection morale [art. 24 et 26]

## R

---

Rechute après une maladie/accident du travail et assimilé [Annexe VI – Prévoyance, chap.1, art. 1.3, 1.5]

Rémunération :

- Abattement [art. 20 a) 1. ]
- Autres congés [art. 17]
- Chèque emploi-service [Annexe III - art. 2, art. 3] [Chèque emploi-service universel Art.L1271-1 et suivants du code du travail]
- Conduite automobile [art. 20 e)]
- Congés [art. 16 e)]
- Départ volontaire du salarié à la retraite [art. 11 b)]
- Garde malade de nuit [art. 6 b) 2.]
- Garde partagée [art. 4]
- Heures supplémentaires [art. 15 b) 3. ]
- Jours fériés [art. 18]
- Préavis [art. 12 2. 4.]
- Présence de nuit [art. 6 1.]
- Présence responsable [art. 20]
- Récupération [art. 15 b. 3.]
- Salaire [art. 20]

Renouvellement période d'essai [art. 8]

Repos hebdomadaire [art. 15 c)]

- Jeunes travailleurs [art. 24 f)]

Retraite complémentaire [art. 27]

Rupture du contrat à durée déterminée [art. 7]

Rupture du contrat à durée indéterminée :

- À l'initiative de l'employeur [art. 12]
- À l'initiative du salarié [art. 11]

## S

---

Salaire

- Brut [art. 11 b.)
- Décès de l'employeur [art. 3]
- Heures de liberté pendant le préavis [art. 12 a) 4. ]
- Horaire [art. 6 b) 2. ]
- Jeunes travailleurs [art. 24 h)]
- Minima conventionnels bruts [avenants salaires]
- Net [art. 5, 6]
- Périodicité de la négociation [art. 1<sup>er</sup>]
- Rémunération [art. 20]

Salarié logé [art. 5, 6, 21]

Secrétaire particulier [art. 2]

Surveillance médicale obligatoire - médecine du travail

- Temps complet [art. 22]
- Temps partiel [art. 22] [art. L.7721-2-5° du code du travail]

Travail :

- Contrat de travail [art. 7]
- Durée [art. 15 ]

Travail de nuit - jeunes travailleurs [art. 24]

Temps partiel

- Ancienneté [art. 9]
- Contrat de travail [chèque emploi-service universel - art. L1271-5 du code du travail]
- Dispositions générales [art. 1<sup>er</sup>]
- Rémunération [art. 20]
- Salarié logé [art. 5]

Temps plein [art. 1<sup>er</sup>]

- Durée du travail [art. 15 a)]
- Emploi spécifique [art. 4]
- Rémunération [art. 20]

Travaux pénibles [art. 24 d)]

## U

---

URSSAF [art. 25]

## V

---

Véhicule [art. 20 e)]

Violence sur le lieu de travail [art. 26] [art L7221-2, 1° du Code du travail)