

CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

DU 15 MARS 2021

applicable à compter du 1^{er} janvier 2022

IDCC (identifiant des conventions collectives) : **N° 3239**

Date de l'arrêté d'extension : **6 octobre 2021**

Date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel : **16 octobre 2021**

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS

ÉDITION ORIGINALE DES ANNEXES AU TEXTE CONVENTIONNEL DE BASE AVENANTS, ACCORDS ET TEXTES ATTACHÉS

Les ANNEXES 1 à 6 ont été étendues en même temps que la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2022.

L'ANNEXE 7 relative à la classification des emplois en vigueur depuis le 1^{er} avril 2016 a été intégrée à la convention collective.

Les AVENANTS aux annexes étendus sont intégrés dans le texte de base de l'annexe concernée pour une meilleure compréhension.

Les ACCORDS postérieurs étendus sont ajoutés à la suite de chaque annexe concernée.

Les autres TEXTES ATTACHÉS sont présentés ou mentionnés à la fin de ce document.

SOMMAIRE

• ANNEXES

ANNEXE 1 - PRÉVENTION DES RISQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

- ☐ *Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs*
- ☐ *Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail intégrant l'avenant n°1 du 24 mars 2023 à l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail*

ANNEXE 2 - PROFESSIONNALISATION

- ☐ *Accord cadre interbranche du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*
- ☐ *Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO intégrant l'avenant n° 1 du 18 décembre 2023 portant révision de l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO*
- ☐ *Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO 10)*

ANNEXE 3 - PRÉVOYANCE

- ☐ *Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 relatif à la prévoyance et à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite*
- ☐ *Avenant n° 6 du 11 avril 2024 relatif à la prévoyance (annexe3) et à l'indemnité de départ volontaire à la retraite (annexe 4)*

ANNEXE 4 - INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

- ☐ *Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 relatif à la prévoyance et à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite*
- ☐ *Avenant rectificatif du 24 janvier 2022 à l'avenant n° 2 du 16 décembre 2021 relatif à la prévoyance et à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite*
- ☐ *Avenant n° 6 du 11 avril 2024 relatif à la prévoyance (annexe3) et à l'indemnité de départ volontaire à la retraite (annexe 4)*

ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS

- ☐ Avenant n° 1 à l'ANNEXE 5 du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable du 1^{er} juillet 2022 au 31 août 2022
- ☐ Avenant n° 2 à l'ANNEXE 5 du 13 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} septembre 2022
- ☐ Avenant n° 3 à l'ANNEXE 5 du 15 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} décembre 2022
- ☐ Avenant n° 4 à l'ANNEXE 5 du 8 décembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} avril 2023
- ☐ Avenant n° 5 à l'ANNEXE 5 du 27 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} mai 2023
- ☐ Avenant n° 6 à l'ANNEXE 5 du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} septembre 2023
- ☐ Avenant n° 7 à l'ANNEXE 5 du 16 octobre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} février 2024
- ☐ Avenant n° 8 à l'ANNEXE 5 du 15 janvier 2024 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} mai 2024
- ☐ Avenant n° 9 à l'ANNEXE 5 du 25 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} avril 2025

ANNEXE 6 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

- ☐ Avenant SALAIRES S44 du 28 octobre 2021 applicable du 1^{er} février 2022 au 30 juin 2022
- ☐ Avenant n° 1 à l'ANNEXE 6 du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable du 1^{er} juillet 2022 au 31 août 2022

- ☐ *Avenant n° 2 à l'ANNEXE 6 du 13 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} septembre 2022*
- ☐ *Avenant n° 3 à l'ANNEXE 6 du 15 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} décembre 2022*
- ☐ *Avenant n° 4 à l'ANNEXE 6 du 8 décembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} avril 2023*
- ☐ *Avenant n° 5 à l'ANNEXE 6 du 27 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} mai 2023*
- ☐ *Avenant n° 6 à l'ANNEXE 6 du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} septembre 2023*
- ☐ *Avenant n° 7 à l'ANNEXE 6 du 16 octobre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} février 2024*
- ☐ *Avenant n° 7 à l'ANNEXE 6 du 16 octobre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} février 2024*
- ☐ *Avenant n° 8 à l'ANNEXE 6 du 15 janvier 2024 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} mai 2024*
- ☐ *Avenant n° 9 à l'ANNEXE 6 du 25 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels bruts applicable à compter du 1^{er} avril 2025*

ANNEXE 7 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS APPLICABLE AUX SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

- *Préambule*
- *Annexe A Domaine « Enfant »*
- *Annexe B Domaine « Adulte »*
- *Annexe C Domaine « Espaces de vie »*
- *Annexe D Domaine « Environnement technique »*
- *Annexe E Domaine « Environnement externe »*
-
- ☐ *Avenant n° 7 à l'ANNEXE 7 du 31 janvier 2026 applicable à compter du 1^{er} juin 2025*

• TEXTES ATTACHÉS

- ❑ *Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance (non étendu au 18.03.2023)*
 - ❑ *Avenant n° 1 du 18 février 2022 à l'accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance (non étendu au 18.03.2023)*
 - ❑ *Avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective intégrées dans le texte de base*
 - ❑ *Avenant rectificatif du 14 juin 2022 à l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective intégrées dans le texte de base*
 - ❑ *Avenant n°1 du 24 mars 2023 à l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail intégré dans le texte de base de l'accord*
-

• AUTRES TEXTES ATTACHÉS *non étendus*

- ❑ *ANNEXE FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES ayant une valeur indicative et non conventionnelle - Avenant n° 1 du 16 décembre 2021*

Texte NON ÉTENDU à la demande expresse de la FEPEM et des organisations syndicales de salariés

- ❑ *Avenant n° 1 du 18 février 2022 à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 relatif aux fiches et documents pédagogiques*

Texte NON ÉTENDU à la demande expresse de la FEPEM et des organisations syndicales de salariés

Table des matières

ANNEXE I - PRÉVENTION DES RISQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL.....	13
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.....	13
Préambule.....	13
Article 1 - Objet de l'accord	14
Article 2 - Champ d'application professionnel et géographique.....	14
Article 3 - Accords de mise en œuvre.....	14
Article 4 - Organisme de gestion national de la santé au travail	14
Article 5 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés.....	16
Article 6 - Inviolabilité du domicile	19
Article 7 - Prévention des risques professionnels.....	19
Article 8 - Financement du dispositif	19
Article 9 - Clause de revoyure.....	19
Article 10 - Révision et dénonciation	20
Article 11 - Notification, dépôt et extension	20
Article 12 - Entrée en vigueur et dispositions transitoires	20
ACCORD du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail, étendu par arrêté du 18 juillet 2022, JORF 22 juillet 2022	20
Préambule.....	21
Article 1 ^{er} - Champ d'application professionnel et géographique	22
Article 2 - Objet de l'accord	22
Article 3 - Financement du dispositif prévention des risques et santé au travail par le biais d'une contribution forfaitaire	22
Article 4 - Défraiement des salariés	24
Article 5 - Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN)	25
Article 6 - Durée et entrée en vigueur.....	26
Article 7 - Suivi de l'accord	26
Article 8 - Dénonciation et révision de l'accord.....	27
Article 9 - Notification, dépôt et extension	27

ANNEXE 2 - PROFESSIONNALISATION	27
Accord-cadre interbranche du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	27
Préambule.....	28
Article 1 – Champ d’application professionnel et géographique.....	30
CHAPITRE I – LA PROMOTION DES MÉTIERS	30
Article 2 – Information et communication	30
Article 3 – Orientation professionnelle.....	30
Article 4 – Observation des métiers et études sectorielles	32
Article 5 – Certifications professionnelles.....	32
Article 6 – Mise en visibilité de la filière professionnelle du secteur	32
CHAPITRE II – LA VALORISATION ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION ET LA CERTIFICATION	33
Article 7 – Le passeport professionnel	33
Article 8 – Le plan de développement des compétences	33
Article 9 – Compte personnel de formation (CPF)	35
Article 10 – Mobilisation du CPF dans le cadre d’un projet de transition professionnelle.....	37
Article 11 – Validation des acquis et de l’expérience.....	38
Article 12 – Mise en place de l’alternance	38
CHAPITRE III – L’ACCOMPAGNEMENT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS	39
Article 13 – L’entretien professionnel.....	39
Article 14 – Le rôle de l’Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)	39
Article 15 – Accompagnement des particuliers employeurs et des salariés dans la mise en place des parcours de professionnalisation.	40
CHAPITRE IV – CPNIEFP ET FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ..	40
Article 16 – Le financement de la formation	40
Article 17 – La Commission paritaire nationale interbranche de l’emploi et de la formation professionnelle.....	40
Article 18 – Opérateur de compétences (OPCO)	43
Article 19 –Dénonciation et révision.....	43

Article 20 – Vie de l'accord	43
Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO45	
Préambule	45
Article 1^{er} - Objet et champ d'application	46
Article 2 - Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO	46
Article 3 - Conseil de gestion de l'organisme spécifique	46
Article 4 - Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)	47
Article 5 - Durée et entrée en vigueur.....	49
Article 6 - Dénonciation et révision	49
Article 7 - Notification et formalités de dépôt.....	50
Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO 10)	50
Article 1^{er} - Désignation de l'OPCO	51
Article 2 - Dépôt et extension.....	51
ANNEXE 3 - PRÉVOYANCE	52
Intégrant les avenant n° 2 du 16 décembre 2021 et n°6 du 11 avril 2024	52
Préambule	52
Article 1^{er} - Bénéficiaires	53
Article 2 - Caractère obligatoire du régime	53
Article 3 - Prestations.....	53
Article 4 - Cotisations	56
Article 5 - Suspension ou rupture du contrat de travail	57
Article 6 - Association paritaire nationale (APNI)	58
Article 7 - Fonds d'action sociale	59
Article 8 - Commission paritaire de suivi et de pilotage.....	60
Article 9 - Information.....	61
Article 10 - Conséquences en cas de changement d'organisme assureur	61
Article 11 - Sort des réserves actuelles	61
Article 12 - Entrée en vigueur	62
Article 13 - Suivi de la présente annexe	62
Article 14 - Dispositions générales.....	62

Annexe A Prestations.....	63
Définitions générales	63
Tableaux des garanties - Incapacité – Invalidité – Décès – Rente d'éducation.....	63
Tableaux des garanties - Incapacité	64
Tableau des garanties - Invalidité	65
Tableau des garanties - Décès.....	66
Tableau des garanties - Rente d'éducation	67
Tableau des garanties - Maladies redoutées **.....	68
Règle de cumul pour les garanties incapacité et invalidité	68
Salaire de référence pour la garantie incapacité	68
Salaire de référence pour les garanties invalidité, capital décès, rente éducation et maladies redoutées	69
ANNEXE 4 - INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE	72
Intégrant l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 et l'avenant rectificatif du 24 janvier 2022 à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 et l'avenant n° 6 du 11 avril 2024	72
Préambule.....	72
Article 1 ^{er} - Bénéficiaires	74
Article 2 - Conditions d'accès au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	74
Article 3 - Demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	76
Article 4 - Montant et modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	76
Article 5 – Perte du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	78
Article 6 - Financement du dispositif	78
Article 7 - Association paritaire nationale (APNI)	79
Article 8 - Commission paritaire de suivi et de pilotage.....	79
Article 9 - Information.....	79
Article 10 - Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi de la présente annexe	80
ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS	82

AVENANT N° 1 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS.....	83
AVENANT N° 2 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS.....	84
AVENANT N° 3 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS.....	85
AVENANT N° 4 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS.....	86
AVENANT N°5 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS	87
AVENANT N°6 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS	88
AVENANT N°7 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS	89
AVENANT N°8 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS	90
AVENANT N°9 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS	91
APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS à compter du 1^{er} avril 2025	91
ANNEXE 6 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR 92	
AVENANT S 44 du 28 octobre 2021	92
AVENANT N° 1 du 18 février 2022 - Salaires minima conventionnels – ANNEXE 6.....	94
AVENANT N° 2 du 13 mai 2022 - Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6.....	96
AVENANT N° 3 du 15 septembre 2022 - Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6	98
AVENANT N° 4 du 8 décembre 2022- Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6	100
AVENANT N° 5 du 27 janvier 2023 - Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6	102
AVENANT N° 6 du 17 mai 2023 - Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6	104
AVENANT N° 7 du 16 octobre 2023 relatif à la modification de l'ANNEXE 6	106
AVENANT N° 8 du 15 janvier 2024 relatif à la modification de l'ANNEXE 6	108
ANNEXE 7 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS APPLICABLE AUX SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR 112	
Préambule de l'accord du 21 mars 2014	112
Préambule de l'AVENANT n°7 – OBJET DE L'AVENANT	112
Article 1 - Champ d'application	113
Article 2 - La classification des emplois-repères	113
Article 3 - Clause de revoyure.....	116
Article 4 - Égalité professionnelle	116
Article 5 - Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification.....	116
ANNEXE A : DOMAINE ENFANT <i>modifié par L'AVENANT N°7 applicable au 1^{er} juin 2025</i>	117

ANNEXE C : DOMAINE ESPACES DE VIE	5
ANNEXE D : DOMAINE ENVIRONNEMENT TECHNIQUE.....	7
ANNEXE E : DOMAINE ENVIRONNEMENT EXTERNE	11
• TEXTES ATTACHÉS	14
ACCORD DU 8 JUILLET 2021 RELATIF AU DÉPLOIEMENT DE L'ALTERNANCE (non étendu au 18.09.2023)	14
<i>Chapitre Ier Dispositions générales.....</i>	15
<i>Chapitre II Le contrat d'apprentissage</i>	15
<i>Chapitre III Le contrat de professionnalisation.....</i>	20
<i>Chapitre IV Vie de l'accord</i>	23
AVENANT N° 1 du 18 février 2022 à l'ACCORD du 8 juillet 2021 RELATIF AU DÉPLOIEMENT DE L'ALTERNANCE (non étendu au 18.09.2023).....	24
• TEXTES ATTACHÉS	27
AVENANT N° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective	27
Article 1^{er} - Champ d'application	27
Article 2 - Modifications relatives au socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	27
Article 3 - Modifications relatives au socle assistant maternel de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	28
Article 4 - Modifications relatives au socle salarié du particulier employeur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	29
Article 5 - Durée et entrée en vigueur.....	30
Article 6 - Révision et dénonciation	30
AVENANT rectificatif du 14 juin 2022 à l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective	30
Article 1^{er}	30
Article 2.....	31
Article 3.....	31
AVENANT N° 1 du 24 mars 2023 à l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail	31

Article 1^{er} - Champ d'application	32
Article 2 - Modifications apportées à l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022	32
Article 3 - Durée et entrée en vigueur.....	33
Article 4 - Révision et dénonciation	33

ANNEXE I - PRÉVENTION DES RISQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

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

Étendu par arrêté du 4 mai 2017 Intégré dans la convention collective du 15 mars 2021

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

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

Préambule

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (JORF n° 0170 du 24 juillet 2011) a modifié la rédaction du 5° de l'article L. 7221-2 du code du travail, renvoyant désormais les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale (dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail).

Les partenaires sociaux ont entendu conclure sur le sujet un accord-cadre portant sur la branche professionnelle des salariés du particulier employeur et sur celle des assistants maternels du particulier employeur.

En effet, pour les salariés de ces branches, la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

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

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la loi et en considération du haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs et leurs salariés que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord-cadre. Cet accord est commun aux deux branches professionnelles et sa mise en œuvre est assurée par un accord d'application dans chacune d'elles.

Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au

travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS, accord national paritaire du 10 juillet 2013)

Article 1 - Objet de l'accord

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

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

Article 2 - Champ d'application professionnel et géographique

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

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

Article 3 - Accords de mise en œuvre

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

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

Se reporter à l'ACCORD du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail, étendu par arrêté du 18 juillet 2022 JORF 22 juillet 2022
modifié par l'avenant n°1 du 24 mars 2023 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail, étendu par arrêté du 22 mai 2023 JORF du 3 juin 2023

[cliquez](#) ici

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

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

Afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et du suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés et assistants maternels du particulier employeur mais également de maintenir l'objectif – nécessaire – de simplification administrative pour les particuliers employeurs, il est créé un organisme de gouvernance paritaire interbranches chargé d'assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Cet organisme est ci-après dénommé organisme de gestion national (OGN). Il reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le particulier employeur de sa responsabilité en la matière.

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

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

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

Il se compose des membres désignés comme suit :

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

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

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

- L'organisme de gestion national est chargé :
- d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des particuliers employeurs la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches ;
- de gérer la contribution santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre ;
- d'assurer la conclusion et le suivi des conventions signées avec les SSTI concernés dans le cadre du protocole validé par le CISME ;
- d'effectuer (après contrôle) le règlement financier des prestations des SSTI ;
- d'assurer (après contrôle) la prise en charge des salaires et frais engagés par les salariés ;
- de participer aux programmes de prévention des risques professionnels, avec les SSTI et tout autre institutionnel compétent, au sein du réseau territorial engagé par le CNPDS ;

- d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques ou non aux branches en matière de prévention des risques professionnels ;
- de créer un observatoire paritaire interbranches de la santé au travail;
- d'assurer la promotion et la communication des actions de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail auprès des différents acteurs concernés (salariés du particulier employeur, assistants maternels du particulier employeur, particuliers employeurs, partenaires et institutionnels).
-
-

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

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

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

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

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

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

➤ **Article 5.1 - Professionnels concourant au suivi**

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

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

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

➤ **Article 5.2 - Modalités spécifiques du suivi**

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

Article 5.2.1 Capacité à occuper un ou plusieurs emplois

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

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

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

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

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

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

Article 5.2.2 Inaptitude

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

L'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 5.3 - Délais et voies de recours contre les avis rendus

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

Lorsque l'avis est rendu par un médecin du travail, le particulier employeur ou le salarié peut le contester en exerçant un recours dans les conditions de droit commun.

➤ **Article 5.4 - Compte santé au travail**

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

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

Ce compte comporte principalement les indications suivantes :

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

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

Il ne contient aucune donnée à caractère médical.

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

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

➤ **Article 5.5 - Rémunération du temps et des frais liés au suivi**

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

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

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

Article 6 - Inviolabilité du domicile

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

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

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

Article 7 - Prévention des risques professionnels

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

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

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

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

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

Article 8 - Financement du dispositif

Eu égard au haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs dans le secteur ainsi qu'à la multi-activité des salariés, le financement du dispositif de santé au travail créé par le présent accord est mutualisé par la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des particuliers employeurs.

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

Article 9 - Clause de revoyure

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

²Article 10 - Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 11 - Notification, dépôt et extension

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

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

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

Article 12 - Entrée en vigueur et dispositions transitoires

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

ACCORD du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail, *étendu par arrêté du 18 juillet 2022, JORF 22 juillet 2022*

modifié par l'AVENANT n°1 du 24 mars 2023 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail, *étendu par arrêté du 22 mai 2023, JORF 3 juin 2023*

² L'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

[cliquez ici pour accéder au texte de l'AVENANT n°1 du 24 mars 2023](#)

Préambule

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale des salariés. Elle a donné la faculté à la branche, aux termes de l'article L. 4625-2 du code du travail, de déroger par accord aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Constatant que les dispositions du code du travail relatives à la surveillance médicale définies au titre II du livre VI de la quatrième partie dudit code se révèlent en partie inadaptées aux spécificités du modèle de l'emploi à domicile entre particuliers, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont souhaité adapter ces règles.

Ainsi, le 24 novembre 2016 a été conclu un accord-cadre interbranches portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'état de santé des travailleurs (ci-après « l'accord cadre »), étendu, par arrêté en date du 4 mai 2017, rectifié le 1er juin 2017. Il détermine les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et permet de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur en matière de santé au travail et de prévention des risques.

Cet accord prévoit également, afin de permettre l'efficience de la politique de prévention des risques et de la surveillance médicale des salariés, d'en confier la mise en œuvre à un organisme paritaire.

Créée par l'accord interbranches du 19 décembre 2018, l'APNI (association paritaire nationale interbranche) a pour objet d'assurer l'interface – lorsqu'elle est désignée par un texte légal, réglementaire, la convention collective ou un accord de branche étendu – entre les particuliers employeurs et les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de :

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

Plus récemment, l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles rend applicable aux assistants maternels du particulier employeur, les dispositions de droit commun relatives au suivi individuel de l'état de santé et élargit le champ d'application de l'article L. 4625-2 du code du travail aux assistants maternels.

Enfin, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail adapte les règles de droit commun de suivi de la santé des salariés et de prévention des risques professionnels aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, en consacrant un article spécifique au secteur (art. L. 4625-3 du code du travail).

Cette loi prévoit ainsi que :

- les particuliers employeurs, et quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile (emploi direct ou emploi intermédié) tel que défini dans le préambule de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, adhérent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail ;

– l'association paritaire (l'APNI) est chargée, au nom et pour le compte des particuliers employeurs, à travers le mandat qui lui est confié, d'organiser la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de désigner le ou les services de prévention et de santé au travail chargés, dans le cadre de conventions conclues avec l'association paritaire, du suivi des salariés sur les territoires ;

– l'APNI délègue, par voie de convention, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole, la collecte de la contribution santé au travail et le recueil des données, auprès des particuliers employeurs et de leurs salariés, nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de secteur de suivi de la santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet d'organiser la mise en œuvre du dispositif prévention des risques et santé au travail, dans le sens de l'article 3 de l'accord cadre du 24 novembre 2016 qui renvoie à un accord de mise en œuvre pour le déploiement de l'opérationnalité du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur.

Il pourra être complété ultérieurement, par voie d'avenant, afin de fixer les autres règles conventionnelles nécessaires à la mise en œuvre du dispositif prévention des risques et santé au travail dont bénéficient les salariés et assistants maternels du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} - Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021. Il s'applique pour les deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers définis dans le préambule, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'accord cadre du 24 novembre 2016 et aux dispositions des articles L. 4625-2 et L. 4625-3 du code du travail, la mise en œuvre opérationnelle du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Pour ce faire, il organise notamment le financement du dispositif par le biais d'une contribution forfaitaire, le défraiement des salariés qui participent aux visites médicales et la mise en place d'un service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) sectoriel.

Article 3 - Financement du dispositif prévention des risques et santé au travail par le biais d'une contribution forfaitaire

L'article 8 de l'accord cadre du 24 novembre 2016, prévoit que le financement du dispositif prévention des risques et santé au travail est mutualisé par la mise en place d'une contribution santé au travail à la charge exclusive des particuliers employeurs, et ce quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile.

Cette contribution obligatoire est visée à l'article L. 4625-3 du code du travail qui prévoit que les particuliers employeurs adhèrent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail.

Le présent article précise les caractéristiques et le montant de cette contribution ainsi que les modalités liées à sa collecte et à sa gestion.

➤ Article 3.1 - Objet de la contribution santé au travail

Chaque particulier employeur est redevable du paiement d'une contribution « santé au travail » destinée à couvrir l'ensemble des frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels tels que :

- le paiement de la cotisation due au titre de l'adhésion auprès du Service de prévention et de santé au travail de secteur (ci-après dénommé « le SPSTN ») dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article L. 4622-6 du code du travail et au principe de répartition per capita ;
 - le défraiement des salariés afin de compenser leur perte de rémunération et prendre en charge les frais engendrés par leur participation aux visites médicales ;
 - l'ensemble des actions nécessaires à la mise en œuvre de la prévention collective des risques professionnels.
- Il est prévu, à titre transitoire, et dans la période préparatoire à la mise en œuvre effective du dispositif prévue le 1er janvier 2025, que le montant de la contribution permette en parallèle :
- la structuration du SPSTN et la mise en œuvre des premières actions de prévention collective ;
 - la mise en place d'un dispositif de conseil et d'accompagnement des particuliers employeurs en vue de la mise en œuvre effective du suivi individuel de l'état de santé de leur(s) salariés.

➤ Article 3.2 - Caractéristiques de la contribution santé au travail

Chaque particulier employeur sera redevable, à compter du 1er janvier 2024, du paiement d'une contribution santé au travail destinée à couvrir les frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels prévue dans le sous chapitre 1er du chapitre II de la partie V de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La contribution est obligatoire ~~et~~ forfaitaire. ~~unique et mensuelle~~³

Elle est appelée auprès de chaque particulier employeur effectuant directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général, et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

⁴Elle est mise à la charge ~~de chaque~~ du particulier employeur ~~pour les mois~~ au titre ~~desquels une rémunération est versée à un ou plusieurs salariés~~ de l'emploi de chaque salarié relevant du champ d'application du présent accord. Elle est due une seule fois par salarié, pour chaque mois travaillé, ~~quels que soient~~ quel que soit le

³ Dispositions modifiée - Avenant n°1 du 24 mars 2023 - Arrêté d'extension du 22 mai 2023

⁴ Dispositions modifiées - Avenant n°1 du 24 mars 2023 - Arrêté d'extension du 22 mai 2023

nombre de **contrats de travail qui le lient au** salarié(s) employé(s) par le particulier employeur et le volume d'heures travaillées dans le mois.

Le particulier employeur ne peut s'opposer au précompte de cette contribution par les organismes collecteurs.

➤ **Article 3.3 - Montant de la contribution santé au travail**

Le montant forfaitaire mensuel de la contribution santé au travail est fixé à 3,20 euros **pour chaque mois travaillé.**

Le montant de la contribution santé au travail peut être revu en fonction de l'évolution des besoins liés au dispositif prévention des risques et santé au travail, par le biais d'un avenant au présent accord, dans les conditions prévues par l'article 8 du présent accord.

➤ **Article 3.4 - Collecte et gestion de la contribution santé au travail**

En vertu de l'article L. 4625-3 du code du travail, la collecte de la contribution « santé au travail » et le recueil des données afférentes sont délégués par l'association paritaire (APNI), en sa qualité de collecteur, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

L'association paritaire assure la gestion et le déploiement de la contribution santé au travail en vue de la réalisation de son objet. Elle peut mettre en œuvre les missions de son objet soit directement soit au moyen d'une délégation, d'une sous-traitance ou d'un conventionnement avec un tiers.

Article 4 - Défraiement des salariés

➤ **Article 4.1 - Objet du défraiement**

Un défraiement, destiné à compenser la perte de salaire et à prendre en charge les frais de transport, est dû à tous les salariés qui participent à une visite médicale auprès du service de prévention et de santé au travail, à l'exception, pour la compensation des frais de transport, du cas où la visite a lieu à distance notamment par le biais d'outils utilisant les technologies de l'information et de la communication.

➤ **Article 4.2 - Montant du défraiement**

Compte tenu des spécificités du secteur, il est convenu que le montant de ce défraiement est fixé de manière forfaitaire, par accord de branche, afin de compenser :

- la perte de salaire du salarié dans le cadre de son absence durant le temps de travail ou, le cas échéant, le temps passé à la visite médicale hors temps de travail, que la visite ait lieu à distance (notamment par le biais d'outils utilisant les technologies de l'information et de la communication) ou en présentiel ;
- les frais de transport exposés par le salarié, à l'exception du cas où la visite a lieu à distance.

Ces montants sont révisables par voie d'avenant au présent accord, dans les conditions prévues par l'article 8.

➤ **Article 4.3 - Modalités du défraiement**

Le temps passé par les salariés à la visite médicale – qu'elle ait lieu ou non sur le temps de travail – ainsi que le temps pour s'y rendre font l'objet d'un défraiement directement de la part de l'APNI. Le particulier employeur n'est redevable d'aucun paiement envers le salarié.

Ainsi, il n'a pas à maintenir le salaire de ce dernier lorsqu'il se rend à la visite médicale sur son temps de travail ou à prendre en charge les frais exposés par le salarié dans ce cadre.

Article 5 - Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN)

➤ Article 5.1 - Création d'un SPSTN sectoriel dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

En application de l'article L. 4622-2 du code du travail, le service de prévention et de santé au travail (SPSTN) a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

À ce titre, et conformément à l'article L. 4625-3 du code du travail instauré par la loi n° 2021- 1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, les particuliers employeurs adhèrent à un service de prévention et de santé au travail.

Afin de prendre en compte la singularité du secteur marquée par une approche spécifique, d'une part, du suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile et, d'autre part, de la prévention des risques, notamment du fait de l'inviolabilité du domicile, du multi-emploi et du multi-salariat, les partenaires sociaux décident de procéder à la création d'un SPST compétent nationalement (SPSTN), spécifiquement dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le SPSTN est le service de prévention et de santé au travail national à compétence fermée, réservé au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seuls les particuliers employeurs pourront adhérer à celui-ci.

Sont ainsi concernés tous les particuliers employeurs qui effectuent directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Le SPSTN assure la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur.

Le SPSTN fait l'objet d'un agrément de l'autorité administrative compétente.

➤ Article 5.2 - Composition et fonctionnement du SPSTN sectoriel

Le SPSTN fonctionne dans le respect des dispositions du code du travail applicables aux services de prévention et de santé au travail.

Agissant en tant que service de prévention et de santé au travail national dédié exclusivement à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le SPSTN, eu égard aux spécificités du secteur et à titre dérogatoire, est administré paritairement par un conseil d'administration composé :

- 1° De représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche ;
- 2° De représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

➤ **Article 5.3 | Missions et moyens du SPSTN sectoriel**

Le SPSTN – dont les missions sont précisées dans ses statuts – est chargé d'assurer le suivi individuel de l'état de santé et la prévention des risques des salariés de la branche.

En vue d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, et eu égard à la singularité du secteur, le SPSTN recourra à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, conformément à l'article L. 4624-1 du code du travail modifié par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. À ce titre, le SPSTN est chargé de l'organisation du suivi médical des salariés par le biais de la télésanté, sur la base d'un protocole médical national unique et adapté aux spécificités du secteur.

L'inviolabilité du domicile, le multi-emploi et le multi-salariat propres au secteur, ne permettent pas d'assurer des actions de prévention individuelle. En conséquence, les partenaires sociaux décident que l'APNI est chargée d'organiser et de mettre en place les actions de prévention collective, sur les recommandations du SPSTN.

Par ailleurs, pour assurer ses missions, le SPSTN s'appuie prioritairement, dans un cadre légal et conventionnel, sur le réseau des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) pour l'organisation des visites médicales des salariés sur le territoire, dans le cadre de conventions conclues dans les conditions prévues à l'article L. 4625-3 du code du travail.

Ainsi, le cas échéant, les salariés bénéficieront d'un suivi individuel nécessitant l'intervention coordonnée d'un médecin du SPSTN et d'un médecin du SPSTI.

L'intervention des médecins du travail dans le suivi de l'état de santé des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'inscrit dans le cadre des dispositions légales applicables notamment de l'article L. 4622-8 du code du travail et dans le respect des conditions garantissant l'indépendance du médecin du travail.

Enfin, le SPSTN traite et consolide également les données relatives aux salariés – et à leurs employeurs, le cas échéant – en ce inclus les données de santé, collectées de manière directe ou par l'intermédiaire des SPSTI et transmises au SPSTN, qui sont nécessaires au SPSTN pour assurer la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé des salariés du secteur sur les territoires et répondre à ses missions résultant de l'article L. 4622-2 du code du travail, dans le respect du périmètre de son agrément et du cadre réglementaire applicable notamment en matière de santé publique et de protection des données personnelles. Les conventions conclues avec les SPSTI définissent les modalités dans lesquelles les SPSTI transmettent les données susvisées au SPSTN.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du premier jour ouvré suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord dans un délai maximal de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et à cette occasion d'identifier, le cas échéant, les dispositions devant être adaptées ou modifiées par le biais d'un avenant.

Article 8 - Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail. Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI visée à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 9 - Notification, dépôt et extension

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

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

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

ANNEXE 2 - PROFESSIONNALISATION

Accord-cadre interbranche du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

*Étendu par arrêté du 2 juillet 2021 JORF 16 juillet 2021 modifié par avenant n°1 du 18 décembre 2023
concernant l'augmentation de la contribution conventionnelle*

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile regroupe une large diversité de métiers répondant aux besoins d'accompagnements fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale à l'exclusion de ceux relevant de la vie professionnelle : assurer l'accueil et la garde des enfants, assister les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de dépendance, de handicap ou de maladie, faciliter le « bien vieillir » à domicile, entretenir le cadre de vie ou encore concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.

Le législateur a reconnu la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile notamment aux articles L.7221-2 du code du travail et L.423-2 du code de l'action sociale et des familles, en adaptant les dispositions législatives et réglementaires qui régissent la relation de travail aux spécificités des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile présentent des caractéristiques singulières :

- ✎ Le lieu d'exercice de l'activité n'est pas l'entreprise mais le domicile privé de l'employeur ou de l'assistant maternel au sens de l'article 226-4 du code pénal, la maison d'assistants maternels ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément ;
- ✎ La relation de travail qui unit l'employeur au salarié ne vise aucun but lucratif ni marchand : l'employeur est un citoyen assumant la responsabilité d'employeur ;
- ✎ Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est marqué par une proportion importante de salariés en situation de multi-emploi.

L'article 38 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a confirmé la reconnaissance de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en adaptant les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle aux spécificités du secteur.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont souhaité négocier dans un cadre commun aux deux branches professionnelles. Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n° 2018-244 du 28 décembre 2018, ils ont conclu le 19 décembre 2018, un accord interbranche portant création de l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI), afin d'adapter la mise en œuvre de la réforme aux spécificités du secteur, par la gestion particulière des contributions et des ressources liées à la formation professionnelle et par le mandatement.

Les partenaires sociaux pourront également s'appuyer sur :

- ✎ l'OPCO des entreprises de proximité, désigné par l'accord interbranche du 5 mars 2019 comme opérateur de compétences dans les branches professionnelles du particulier employeur ;
- ✎ IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, chargée entre autres de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs et les salariés dans la mise en œuvre du projet de formation et dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent mener une politique de professionnalisation sectorielle ambitieuse, permettant de favoriser l'attractivité des métiers du particulier employeur et de l'emploi à domicile dans un contexte démographique tendu, d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de lutter contre le travail illégal.

À cet effet, la politique de professionnalisation sectorielle doit répondre aux enjeux propres à chaque branche professionnelle :

- ✚ Pour la branche des salariés du particulier employeur : elle doit permettre de faire face aux évolutions démographiques à venir. Elle doit répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile, tout en s'adaptant aux mutations technologiques et environnementales qui vont progressivement requérir le développement et l'acquisition de nouvelles compétences. Elle vise également l'amélioration des pratiques professionnelles.
- ✚ Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur : elle doit constituer une réponse aux besoins croissants de la société en termes d'accueil individuel de l'enfant. Elle doit également tenir compte de l'évolution des attentes et des besoins des parents dans le cadre du développement, du bien-être et de la sécurité de l'enfant qui nécessitent le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ainsi que l'amélioration des pratiques professionnelles.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard, que la professionnalisation s'analyse comme le processus permettant de construire et développer ses compétences. Elle accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie qui vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Compte tenu de ce qui a été préalablement exposé, le présent accord interbranche doit notamment :

- ✚ Permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel ;
- ✚ Faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification professionnelle, par la formation, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et l'alternance ;
- ✚ Accompagner les salariés et les aider au développement de leurs compétences ;
- ✚ Sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- ✚ Assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- ✚ Développer la qualité des emplois par la professionnalisation ;
- ✚ Adapter les compétences aux évolutions technologiques ayant un impact sur les métiers du secteur ;
- ✚ Accompagner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- ✚ Faciliter l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- ✚ Accompagner les particuliers employeurs, notamment en simplifiant le départ en formation des salariés et des assistants maternels.
- ✚ Conformément à l'article L.2241-12 du code du travail, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Pour mener à bien ces réalisations, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur :

- ✚ Le Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS) chargé d'orienter le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers, de la professionnalisation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- ✚ Les travaux de la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNIEFP), instance paritaire de définition et de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile créée par le présent accord ;

- La compétence des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), instances paritaires en charge notamment de la négociation dans les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 1 – Champ d'application professionnel et géographique

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

- La convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, JORF 11 mars 2000 ;
- La convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, JORF 28 décembre 2004.

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des salariés du particulier employeur ;
- l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

CHAPITRE I – LA PROMOTION DES MÉTIERS

Article 2 – Information et communication

La CPNIEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction :

- des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que :
 - les opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) : Pôle Emploi, missions locales, CAP EMPLOI et les opérateurs régionaux sélectionnés ;
 - les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), les cités de métiers ;
 - les caisses d'allocations familiales, les Relais Assistants Maternels (RAM), les pôles enfance-famille et autonomie des conseils départementaux ;
- des partenaires institutionnels tels que le CNCESU, le centre PAJEMPLOI ;
- de tout autre partenaire en lien avec les publics visés.

La CPNIEFP peut s'appuyer sur l'OPCO des entreprises de proximité pour contribuer à la promotion des métiers.

Article 3 – Orientation professionnelle

➤ Article 3.1 – Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié relevant du présent accord peut bénéficier du CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution de carrière et la sécurisation de son parcours professionnel.

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans un autre métier ;

- ✎ les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- ✎ les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- ✎ les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet de transition professionnelle.

La CPNIEFP est chargée de déployer, en partenariat avec les opérateurs désignés par les branches, des actions d'information et de communication auprès des salariés en priorité et des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

➤ **Article 3.2 – Bilan de compétences**

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- ✎ À l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de développement de compétences, sous réserve de l'accord du salarié. Dans ce cas, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire ;
- ✎ À l'initiative du salarié, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Le bilan de compétences comprend trois phases :

- ✎ La phase préliminaire a pour objet :
 - d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
 - de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
- ✎ La phase d'investigation permet au salarié, soit de construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- ✎ La phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés permet au bénéficiaire de :
 - s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

➤ **Article 3.3 – Actions auprès des demandeurs d'emploi**

Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'attractivité des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en favorisant l'intégration et la professionnalisation des demandeurs d'emploi.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) vise à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant de bénéficier d'une formation visant à l'acquisition de compétences validées par une certification créée, portée et choisie par les branches.

La formation est financée par l'OPCO des entreprises de proximité, par Pôle emploi et/ou par l'État.

Constituant une réponse aux besoins en recrutement dans le secteur, la CPNIEFP conduira une politique active favorisant le recours à ce dispositif, en partenariat avec l'OPCO et Pôle emploi.

La CPNIEFP mobilisera également les Conseils régionaux pour promouvoir les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, faire connaître et reconnaître leur politique de professionnalisation, et obtenir des financements en particulier pour les certifications portées par les branches.

Article 4 – Observation des métiers et études sectorielles

La CPNIEFP est chargée de la mise en place d'un comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications.

En lien avec le CNPDS, ce comité technique paritaire d'observation a notamment pour mission :

- d'assurer une veille prospective ;
- de conduire des analyses sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein des branches ;
- de favoriser une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
- de mettre en visibilité la filière professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
-

Article 5 – Certifications professionnelles

La CPNIEFP s'engage à poursuivre sa réflexion autour de la certification professionnelle en tenant compte des priorités définies en termes de métiers et de compétences et des travaux du comité technique paritaire d'observation.

La politique de certification doit permettre de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés dans les branches et vise :

- La reconnaissance, l'adaptation, le développement et le renforcement des compétences des salariés et des futurs salariés ;
- La sécurisation des parcours professionnels ;
- L'accompagnement aux transformations des métiers et des compétences requises par le secteur ;
-

La politique de certification des branches est mise en œuvre par la CPNIEFP.

La CPNIEFP confie à IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, l'élaboration, la délivrance et l'enregistrement auprès de France compétences des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), des titres à finalité professionnelle, et de toute autre certification éligible au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique.

Article 6 – Mise en visibilité de la filière professionnelle du secteur

À la lumière des études initiées (Engagement Développement Et Compétences (EDEC) petite enfance, EDEC autonomie, rapport sectoriel, Plan d'Investissement dans les compétences (PIC), etc.), la CPNIEFP souhaite poursuivre les réflexions visant à favoriser les mobilités internes dans l'objectif de mettre en œuvre des

passerelles entre les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et présenter les perspectives d'évolution de carrière au sein de la filière.

CHAPITRE II – LA VALORISATION ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION ET LA CERTIFICATION

Article 7 – Le passeport professionnel

La CPNIEFP élabore et actualise un passeport professionnel interbranche permettant au salarié de :

- ✎ retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- ✎ répertorier les certifications professionnelles portées par les Branches qu'il a acquies ainsi que les formations suivies dans ledit secteur.

À ce titre, le passeport professionnel est conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme du salarié. Il permet de montrer l'engagement des salariés dans une démarche d'amélioration continue de leurs pratiques professionnelles. Il est distinct du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est prévu par le Code du travail. Il est accessible à toute personne à travers le service dématérialisé d'information dédié au compte personnel de formation.

Article 8 – Le plan de développement des compétences

➤ Article 8.1 – Définition

Les actions de formation qui visent le développement des compétences se définissent comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Le plan de développement des compétences inclut les actions de formation, de bilan de compétences, de VAE, d'apprentissage ainsi que toutes les actions qui contribuent à développer et à reconnaître les compétences des salariés.

Les actions suivies dans le cadre du plan de développement des compétences sont accessibles sans condition d'ancienneté. Elles sont organisées sur décision de l'employeur, soit à son initiative, soit, après qu'il ait donné son accord écrit suite à une demande du salarié.

➤ Article 8.2 – La mise en œuvre du départ en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

a) Salarié mono employeur

Lorsque le salarié a un seul employeur, l'employeur unique est l'employeur porteur.

b) Salarié multi employeur

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

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

c) Garde partagée

Dans le cadre de la garde-partagée prévue par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, la mise en œuvre de la formation est subordonnée au commun accord des deux employeurs.

L'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action est l'employeur porteur.

d) Employeur relais (APNI)

L'employeur porteur donne mandat à l'APNI pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie pendant le suivi des formations, l'APNI assurant ainsi le rôle d'employeur relais conformément à l'article 14 du présent accord.

➤ **Article 8.3 – Actions de formation éligibles au financement**

a) Les actions de formation éligibles

Sont éligibles à un financement au titre du plan de développement des compétences :

- ☛ les actions de formation prioritaires définies annuellement et listées par la CPNIEFP ;
- ☛ les actions de formation dont les critères sont fixés chaque année par la CPNIEFP. Ces actions font l'objet d'une validation préalable. Celles-ci peuvent correspondre à :
 - un besoin émergent ;
 - une formation innovante ;
 - des demandes individuelles spécifiques

La CPNIEFP détermine annuellement, en concertation avec l'APNI, les conditions de prise en charge au titre du plan de développement des compétences.

b) Le financement

Dans le cadre d'un protocole de contrôle, les coûts liés à la formation notamment les coûts pédagogiques, la rémunération, et les frais de vie, sont pris en charge par l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI).

➤ **Article 8.4 – Temps de formation**

a) Action de formation réalisée durant le temps de travail

Lorsque l'action de formation prévue dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée sur le temps de travail, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif.

Le salarié adresse à ses employeurs non porteurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation. L'employeur non porteur adresse sa réponse au salarié par écrit dans un délai raisonnable et, en tout état de cause, avant la date de départ en formation.

Durant cette absence, le ou les contrats de travail sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail avec l'employeur porteur est maintenu. La rémunération des heures de formation est versée au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié.

b) Action de formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail

L'ensemble des actions de formation qui entrent dans le plan de développement des compétences, à l'exclusion des actions de formation obligatoires telles que définies à l'article L.6321-2 du code du travail peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans une limite horaire fixée par la CPNIEFP.

L'action de formation ne peut pas se dérouler sur une période de congés payés.

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié transmet à l'employeur unique ou à l'employeur porteur son accord écrit.

Cet accord écrit peut être dénoncé par le salarié dans les 8 jours suivant sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à une action de formation en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

■ Pour les salariés du particulier employeur

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

■ Pour les assistants maternels du particulier employeur

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'assistant maternel perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

Article 9 – Compte personnel de formation (CPF)

➤ Article 9.1 – Les principes généraux

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

Le CPF est mobilisé par son titulaire, lequel peut activer son compte, renseigner son Espace personnel et recueillir toute information utile sur le site officiel : www.moncompteformation.gouv.fr.

➤ Article 9.2 – Les formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, sont éligibles au CPF, les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ou par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sous conditions, sont également éligibles au CPF les actions mentionnées au II de l'article L.6323-6 du code du travail.

➤ Article 9.3 – Alimentation du CPF

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

L'alimentation du CPF et le montant du plafond total sont portés respectivement à 800 euros et 8000 euros pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle classé ou enregistré au niveau V (nomenclature du 21 mars 1969) ou au niveau 3 (décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019), ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié doit activer son compte personnel d'activité et renseigner son niveau de formation sur la plateforme dédiée : www.moncompteformation.gouv.fr.

Lorsque la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée.

Le compte personnel de formation est alimenté au titre de chaque année. L'inscription des droits acquis est effectuée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Aucune démarche spécifique n'incombe au particulier employeur.

➤ Article 9.4 – Les abondements complémentaires

Les partenaires sociaux décident de mettre en place des mécanismes d'abondement du CPF en direction des publics prioritaires. Les conditions et les modalités de l'abondement sont déterminées en fonction des ressources disponibles, des priorités de branches et des orientations fixées par la CPNIEFP.

➤ **Article 9.5 – La mise en œuvre du CPF**

a) Le salarié peut mobiliser son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

1. Salarié mono employeur

- ☞ Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF, suivie en tout ou partie pendant le temps de travail adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur unique avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - ☞ 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
 - ☞ 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.
- À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

2. Salarié multi employeur et garde partagée

Le salarié multi employeur qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF suivi en tout ou partie pendant le temps de travail de plusieurs employeurs doit adresser une demande d'autorisation d'absence à chaque employeur avant le début de l'action de formation dans le délai prévu à l'article 9.5, a), 1 du présent accord. À compter de la réception de la demande, chaque employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. La réponse de chaque employeur ne vaut que pour la part des actions de formation se déroulant sur la période durant laquelle il emploie le salarié. Ces règles s'appliquent également dans le cadre de la garde partagée.

b) Le salarié peut mobiliser son CPF en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le salarié peut solliciter l'appui de l'employeur dans la mise en œuvre de son projet. Il peut également s'adresser à un opérateur de conseil en évolution professionnelle.

Article 10 – Mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

➤ **Article 10.1 – Les principes généraux**

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Il bénéficie dans ce cas d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation réalisé par le prestataire de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels et permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le conseil en évolution professionnelle peut informer, orienter et aider le salarié à formaliser son projet de transition professionnelle. Il peut également proposer un plan de financement.

Le projet est présenté par le salarié à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR). La CPIR apprécie la pertinence du projet, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet.

➤ **Article 10.2 – La mise en œuvre du projet de transition professionnelle**

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie durant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique.

Dans ce cas, le salarié doit adresser par écrit une demande d'accord à son ou ses employeurs. Le ou les employeurs doivent transmettre leur réponse par écrit et sont en droit de refuser ou de différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La rémunération du salarié pendant le congé de transition professionnelle est versée par la CPIR.

Article 11 – Validation des acquis et de l'expérience

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, afin de permettre l'acquisition d'une certification professionnelle, consolider les parcours professionnels, optimiser le recours à la formation, accroître l'attractivité des métiers, favoriser une démarche de promotion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

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

Article 12 – Mise en place de l'alternance

Les partenaires sociaux s'engagent à développer l'alternance pour l'insertion des jeunes et des publics éloignés de l'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre, ils s'engagent à développer le contrat de professionnalisation en s'appuyant notamment sur l'expérimentation déjà menée.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à travailler sur la mise en place du contrat d'apprentissage dans le secteur.

CHAPITRE III – L'ACCOMPAGNEMENT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS

Article 13 – L'entretien professionnel

Le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. A ce titre, il doit être l'occasion d'échanger sur les besoins en formation du salarié.

Cet entretien doit également être organisé lorsque le salarié reprend son activité à l'issue : d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée.

Tous les six ans, l'entretien professionnel porte sur l'appréciation du parcours professionnel du salarié et notamment sur l'évolution de l'emploi du salarié, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience et la progression salariale.

Compte tenu de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux confient à la CPNIEFP le soin d'élaborer des propositions d'outils et de supports d'information à destination des particuliers employeurs et des salariés afin de faciliter la mise en œuvre des entretiens professionnels et permettre leur diffusion auprès des publics concernés, dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord.

Article 14 – Le rôle de l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)

En application de l'accord du 19 décembre 2018, étendu par arrêté du 25/06/2019 et publié au Journal officiel du 28/06/2019, l'APNI est chargée de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur et d'assurer la gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L.6331-60 du code du travail et du décret n° 2018-1344 pris pour son application, un Conseil de gestion a été créé au sein d'une section spécifique de l'APNI chargée de la gestion de la contribution légale et des autres ressources allouées par l'OPCO.

Conformément à ses statuts, l'APNI assure, dans le champ de la formation professionnelle, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés.

Elle a notamment pour mission de :

- recevoir mandat de la part des particuliers employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation ;

- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accord de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

Article 15 – Accompagnement des particuliers employeurs et des salariés dans la mise en place des parcours de professionnalisation.

Les partenaires sociaux confient, notamment à IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, le soin de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs ainsi que les salariés dans leur projet de formation et leur parcours professionnel dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

CHAPITRE IV – CPNIEFP ET FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 16 – Le financement de la formation

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 19 décembre 2018 qui prévoit, outre la contribution légale dérogatoire fixée par l'article L.6331-57 du code du travail (0,15%), une contribution conventionnelle de 0,70%⁵ 0,40% calculée sur l'assiette définie par l'article L.6331-58 du code du travail destinée au développement de la formation continue dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux et dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par les branches comme prioritaires.

La gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018 est assurée par l'APNI.

Article 17 – La Commission paritaire nationale interbranche de l'emploi et de la formation professionnelle.

➤ Article 17.1 – Les missions de la CPNIEFP

La CPNIEFP a notamment pour mission de :

- Définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre œuvre ;
- Contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;

⁵Dispositions modifiées - Avenant n°1 du 18 décembre 2023 - Arrêté d'extension du 17 mai 2024 – JORF 1^{er} juin 2024 en lien avec l'article 4.4.2. Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle de l'accord du 19 décembre 2018 modifié par l'avenant n°1 du 18 décembre 2023

- Prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- Mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- Préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI ;
- Établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux des branches, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNIEFP est chargée de :

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

➤ **Article 17.2 – Composition**

La CPNIEFP se compose de deux collèges.

- Le collège salarié est composé :
 - d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
 - d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.
- Le collège employeur comprend un nombre de représentants employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des salariés du particulier employeur et / ou dans la branche des assistants maternels du particulier employeur, égal à celui des représentants titulaires et suppléants du collège salarié.

Les suppléants ne peuvent siéger qu'en l'absence des titulaires.

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

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

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

➤ **Article 17.3 – Fonctionnement**

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

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

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

➤ **Article 17.4 – Secrétariat**

Le secrétariat de la CPNIEFP est assuré par le secrétariat des branches.

➤ **Article 17.5 – Délibérations**

Au sein de la CPNIEFP, chaque collège dispose d'un nombre équivalent de voix.

Chaque représentant du collège des salariés dispose d'une voix attribuée à son titulaire ou à son suppléant en cas d'absence du titulaire.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de voix, attribué dans les mêmes conditions.

En l'absence du titulaire et du suppléant, un pouvoir pourra être donné à un membre appartenant au même collège. Il sera remis au secrétariat. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

Afin de garantir une continuité de débats, les organisations représentatives dans les branches veilleront à une représentation la plus constante possible.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNIEFP.

Les décisions de la CPNIEFP sont prises à la majorité absolue des votants présents ou représentés par collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise.

À la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion.

Lorsqu'une délibération concerne uniquement l'une des deux branches professionnelles, seuls disposent du droit de vote, les représentants du collège salarié et ceux du collège employeur désignés pour la branche professionnelle

concernée. Les règles de suppléance et de majorité sont identiques à celles prévues pour un vote rassemblant les deux branches professionnelles.

Lors de chaque CPNIEFP, un projet de compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat et adressé aux membres en vue d'être proposé à l'approbation des membres lors de la réunion suivante.

Article 18 – Opérateur de compétences (OPCO)

Aux termes de l'accord interbranche du 5 mars 2019, étendu par arrêté du 25/06/2019 et publié au Journal officiel du 28/06/2019, les partenaires sociaux ont désigné « l'OPCO des entreprises de proximité » pour les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L.6332-1 du code du travail, l'OPCO des entreprises de proximité a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle.

Article 19 – Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à L.2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 à L.2261-8 du code du travail.

Les demandes de révision seront portées devant les CPPNI des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 20 – Vie de l'accord

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

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

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

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

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 novembre 2020

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

*Étendu par arrêté du 25 juin 2019 - JORF 28 juin 2019, **modifié par l'avenant n°1 du 18 décembre 2023** portant révision de l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO, étendu par arrêté du 22 mars 2024 - JORF 28 mars 2024*

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

Article 1^{er} - Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet la création :

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 - Conseil de gestion de l'organisme spécifique

➤ Article 3.1 - Composition et fonctionnement

Conformément à l'article D. 6331-67 du code du travail, le conseil de gestion est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les signataires du présent accord.

Les membres du conseil de gestion peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ **Article 4.3 - Partenariats**

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

Elle pourra conclure des conventions avec :

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

➤ **Article 4.4 - Ressources**

○ **4.4.1. Composition des ressources**

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

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

○ **4.4.2. Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle⁶**

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

Il est donc convenu de mobiliser la contribution conventionnelle prévue par les accords relatifs au financement de la formation professionnelle du 17 décembre 2014 et confirmés par les accords du 25 mars 2016 et du 7 juin 2016 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur à ~~0,40 %~~ **0,70 %** calculé sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail . ~~à compter du 1^{er} avril 2019.~~

➤ **Article 4.5 - Statuts**

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

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

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa signature.

Article 6 - Dénonciation et révision

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

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

⁶ Dispositions modifiées - Avenant n°1 du 18 décembre 2023 - Arrêté d'extension du 22 mars 2024 – JORF 28 mars 2024 – Applicable le 1^{er} avril 2024

Article 7 - Notification et formalités de dépôt

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

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

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

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

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

Étendu par arrêté du 25 juin 2019 JORF 28 juin 2019 Intégré dans la convention collective du 15 mars 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 - Dépôt et extension

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

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

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

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

* * *

ANNEXE 3 - PRÉVOYANCE

Intégrant les avenant n° 2 du 16 décembre 2021 et n°6 du 11 avril 2024

Préambule

La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est caractérisée par une forte singularité. Les relations de travail y sont, de ce fait, régies principalement par des règles conventionnelles spécifiques.

En matière de prévoyance, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile jouent un rôle essentiel pour mettre en place un dispositif adapté à ces spécificités, permettant d'assurer l'effectivité des droits des salariés.

Dans le cadre des travaux de convergence des branches, les partenaires sociaux décident de mettre en place, au profit des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, un régime obligatoire et unique en matière de prévoyance en fusionnant les régimes existants dans les branches des salariés du particulier employeur (1) et des assistants maternels du particulier employeur (2), et les réserves financières afférentes.

La présente annexe prévoit les modalités de mise en place de ce régime et détermine les conditions d'application de l'article 83 du socle commun de la présente convention collective.

Les partenaires sociaux affirment ainsi leur attachement à l'existence d'une protection sociale **complémentaire**⁷ effective au bénéfice des salariés de la branche, notamment contre les risques incapacité, invalidité, décès, afin de permettre, sous certaines conditions, une indemnisation en cas de réalisation de ces risques. Ils affirment également leur volonté d'assurer la lisibilité et l'équilibre du régime unifié, mais également de mettre en place des mécanismes de solidarité, notamment en renforçant la prise en charge des risques lourds et en améliorant les prestations à destination des ayants droit des salariés décédés.

Enfin, compte tenu des spécificités du secteur, **et**⁵ dans l'objectif d'assurer l'effectivité des droits des salariés et de simplifier les démarches des particuliers employeurs en la matière, il est confié à l'association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018 figurant à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, dénommée APNI, conformément à son objet social, la mission d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre **et le suivi**⁵ du régime de prévoyance.

(1) Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111.

(2) Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, IDCC 2395.

⁷ Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 - Arrêté d'extension du 23 mai 2022

Article 1^{er} - Bénéficiaires

Le régime de prévoyance institué par la présente convention collective⁸ bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective⁶, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès requises pour bénéficier effectivement des prestations prévues à l'annexe A (« Prestations ») de⁶ la présente annexe.

Article 2 - Caractère obligatoire du régime

Le régime de prévoyance institué par la présente convention collective⁶ revêt un caractère obligatoire pour tous les salariés et les particuliers employeurs relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective⁶.

Article 3 - Prestations

➤ Article 3.1 – Informations sur les prestations

À titre liminaire, il est rappelé que :

- les dispositions légales et réglementaires relatives à l'indemnisation, par l'employeur, des absences pour maladie ou accident du travail, ne s'appliquent pas aux particuliers employeurs relevant de la présente annexe, qui ne sont pas des entreprises ;
- pour autant, le régime de prévoyance institué par la présente convention collective⁶, et mis en œuvre par les particuliers employeurs (par l'intermédiaire de l'APNI), via un contrat d'assurance souscrit au profit des salariés, assure un niveau de garanties globalement plus favorable que celui résultant de l'application des dispositions légales et réglementaires visées à l'alinéa précédent.

Dans ce cadre, un salarié qui ne remplirait pas les conditions pour bénéficier du régime de prévoyance ne peut solliciter un quelconque maintien de salaire auprès du particulier employeur.

Les prestations dont bénéficient les salariés du particulier employeur en application du régime de prévoyance, sont décrites, à titre informatif⁶, à l'annexe A de la présente annexe, intitulée « Prestations ». Les conditions d'accès à ces prestations sont par ailleurs définies à ladite annexe⁶.

En tout état de cause, il est précisé que le versement des prestations relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur au même titre que les limites et exclusions de garanties⁶. Les prestations ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour le particulier employeur, qui n'est tenu qu'au seul paiement des cotisations.

⁸ Dispositions modifiées - Arrêté d'extension du 23 mai 2022 – Avenant n° 2 du 16 décembre 2021

➤ Article 3.2 – Versement des prestations⁹

Les prestations décrites à l'annexe A de la présente annexe sont versées aux salariés, par l'organisme assureur, après déduction des prélèvements sociaux.

Le salarié fournit à l'organisme assureur les documents nécessaires au versement des prestations. Afin de connaître la liste des documents nécessaires au versement des prestations, le salarié doit se rapprocher de l'organisme assureur.

➤ Article 3.3 – Revalorisation des prestations

¹⁰. La référence annuelle utilisée pour la revalorisation des indemnités et rentes du régime de prévoyance correspond à l'évolution annuelle, au cours de l'exercice N – 1, de la valeur du point de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, sans toutefois pouvoir excéder 90 % du rendement annuel net des actifs (N – 1) en couverture des engagements du régime.

Cette référence annuelle est utilisée sous réserve qu'il ait été constaté, par la CPSP, à l'issue de l'examen des résultats techniques et financiers du régime au titre de l'année précédente (N – 1), que ces résultats sont supérieurs au coût de la revalorisation telle que déterminée en application du premier alinéa du présent article. Dans le cas contraire, la référence annuelle est plafonnée de façon à limiter le coût de la revalorisation accordée aux résultats techniques et financiers au titre de l'année précédente (N – 1).

Cette référence annuelle est réputée connue consécutivement à l'avis émis par la CPSP à l'issue de la présentation, par l'organisme assureur, des comptes annuels N – 1 du régime de prévoyance de branche, incluant les résultats techniques et financiers de celui-ci. Elle s'applique automatiquement aux indemnités et rentes en cours au 1er juillet de l'année N, sauf en cas de décision d'opérer une revalorisation dérogatoire, prise par la CPPNI sur proposition de la CPSP. En effet, au terme d'une étude actuarielle réalisée par un actuaire indépendant et portant tant sur les équilibres techniques de moyen et long terme que sur la situation financière des actifs sous gestion, la CPSP peut proposer à la CPPNI, dans les conditions prévues à l'article 23.1 du socle commun de la présente convention collective, de déroger à cette méthode de revalorisation automatique. Le taux de revalorisation dérogatoire prendra effet pour les sinistres en cours au 1er juillet de l'année N, à une date définie par la CPPNI. Seuls les sinistres existant au 1er juillet de l'année N, et toujours en cours à la date d'effet déterminée par la CPPNI, bénéficieront alors de la revalorisation dérogatoire ainsi décidée.

Les dispositions du présent article font l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux, au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, puis tous les 3 ans.

➤ Article 3.4 – Exclusions

☛ Sont exclus des garanties visées à l'annexe A « Prestations » de la présente annexe, les sinistres résultant :

⁹ Dispositions ajoutées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 - Arrêté d'extension du 23 mai 2022

¹⁰ Dispositions modifiées - Avenant n° 6 du 11 avril 2024 - Arrêté d'extension du 8 novembre 2024

-
- du fait intentionnel de l'assuré ;
- de tout suicide du participant intervenant dans la 1^{re} année suivant la prise d'effet des garanties ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire à l'encontre de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie prenante, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères, d'attentat, d'émeute, d'insurrection, d'acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent ces événements et quels que soient les protagonistes, dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- de la participation volontaire et violente de l'assuré à des rassemblements, des manifestations sur la voie publique, à des mouvements populaires, si l'assuré a fait l'objet d'une condamnation définitive pour ces faits
- du fait des rixes, jeux et paris ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur au taux légal, de l'utilisation de drogues, stupéfiants non prescrits médicalement ;
- de la navigation aérienne, lorsque les pilotes ne sont pas munis d'un brevet ou d'une licence valable, ou l'appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ;
- de l'usage de véhicules à moteur et encourus à l'occasion de démonstrations, acrobaties, compétitions ou rallyes de vitesse ;
- de la pratique d'ULM, deltaplane, parapente, de parachutisme, de sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libres ;
- de la pratique des sports extrêmes suivants : acrobaties et voltiges aérienne, free fight, full contact, MMA, saut à l'élastique, taumachie, zorbing (sur herbe, neige ou hydrozorbing), VTT de descente, safari, aile volante, base jump, skysurf, speed flying, speed riding, wingsuit et tout sport pratiqué en freeride. Cette exclusion s'étend à leur pratique dans le cadre du loisir, d'exhibitions, de paris, de participation à des défis et de tentatives de records, ainsi que pour les essais préparatoires qui les précèdent ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques.

➤ **Article 3.5 – Contrôle médical¹¹**

L'organisme assureur peut procéder, dans le cadre du service des prestations incapacité et invalidité, à un contrôle médical. Le salarié qui conteste une décision du médecin conseil de l'organisme assureur relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin.

En cas de désaccord entre le médecin du salarié et le médecin conseil de l'organisme assureur, les deux parties font appel à un troisième médecin pour les départager dans le mois suivant la décision rendue, et à l'avis duquel les parties doivent se ranger.

Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin est désigné par la juridiction compétente sur requête de la partie la plus diligente.

Les honoraires du troisième médecin ainsi que les frais liés à sa désignation sont supportés par l'organisme assureur.

Dans ces conditions et au vu des résultats du contrôle médical effectué, la décision de l'organisme assureur peut provoquer la suspension ou la suppression des prestations. Il en est de même en cas de refus ou d'opposition à ce contrôle par le salarié.

¹¹ Dispositions ajoutées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 - Arrêté d'extension du 23 mai 2022

Article 4 - Cotisations

➤ Article 4.1 – Taux et assiette de cotisation¹²

La cotisation du régime de prévoyance qui est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale prévu à l'[article L. 241-3 du code de la sécurité sociale](#), et fixée à 2,24 % est déterminée comme suit

- deux virgule vingt pour cent (2,20 %) correspondant aux cotisations d'assurance ;
- zéro virgule zéro quatre pour cent (0,04 %) affectés à la section « Prévoyance » de l'APNI conformément aux dispositions de l'article 75 des statuts de l'APNI.

La ventilation des taux de cotisations par risque est détaillée à l'annexe B de la présente annexe.

➤ Article 4.2 – Répartition

La cotisation afférente aux garanties invalidité, décès, rente éducation et maladies redoutées¹⁰ est répartie de la manière suivante :

- 50 % à la charge des particuliers employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.



➤¹⁰ Pour la garantie incapacité, la cotisation est spécifiquement répartie comme suit :

- cinquante-neuf virgule cinquante-deux pour cent (59,52 %) à la charge des particuliers employeurs ;
- quarante virgule quarante-huit pour cent (40,48 %) à la charge des salariés.

Ainsi, la répartition totale de la cotisation prévoyance affectée aux prestations, entre les particuliers employeurs et les salariés, est la suivante :

- cinquante-trois virgule soixante-quatre pour cent (53,64 %) à la charge des particuliers employeurs ;
- quarante-six virgule trente-six pour cent (46,36 %) à la charge des salariés.

➤ Article 4.3 – Évolution ultérieure des cotisations

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre le particulier employeur et les salariés, dès lors qu'elle :



- ne dépasse pas, annuellement, 10 % du montant de la cotisation annuelle et, en tout état de cause ;
- n'aboutit pas à un pourcentage de cotisation supérieur à 2,74 % de l'assiette des cotisations du régime.



Au-delà de ces limites, l'augmentation de la cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et de la conclusion d'un avenant à la présente annexe.

¹² Dispositions ajoutées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 - Arrêté d'extension du 23 mai 2022

➤ **Article 4.4 – Recouvrement¹³ des cotisations**

En application de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale¹¹, le recouvrement des cotisations afférentes au financement du régime de prévoyance est délégué par l'APNI (en sa qualité de collecteur) aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole, selon des modalités prévues par convention.

Article 5 - Suspension ou rupture du contrat de travail

➤ **Article 5.1 – Suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur**

Article 5.1.1 Cas général

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de rémunération, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité financés au moins pour partie par le particulier employeur.

L'adhésion des salariés au régime est également maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail non indemnisée par le régime de sécurité sociale, pour les bénéficiaires qui ne remplissent pas les conditions d'activité requises en termes de cotisations ou d'heures travaillées.

Article 5.1.2 Activité partielle

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail liée à un placement en activité partielle, en application d'une disposition légale ou réglementaire spécifique au secteur. Dans une telle hypothèse :

- le particulier employeur verse une cotisation calculée selon le taux applicable aux salariés en activité, pendant toute la période de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa propre part de cotisation ;
- l'assiette des cotisations est constituée de l'indemnité obligatoire d'activité partielle (à l'exclusion de l'éventuelle indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ;
- l'assiette servant au calcul des prestations est identique à celle des cotisations définie ci-dessus.

Lorsque, au cours du même mois, le salarié a cumulé indemnité d'activité partielle et revenus d'activité, l'indemnité obligatoire d'activité partielle est l'assiette par défaut pour les heures chômées. Pour les heures travaillées, la rémunération reste cotisée dans les conditions prévues pour les salariés en activité.

➤ **Article 5.2 – Suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur**

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail non indemnisée, lorsqu'ils bénéficient de congés pour « enfant malade », dans les conditions prévues par l'article 48-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

¹³ Dispositions modifiées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 - Arrêté d'extension du 23 mai 2022

➤ **Article 5.3 – Portabilité en cas de rupture du contrat de travail**

Le régime de prévoyance est maintenu au profit des bénéficiaires visés à l'article 1^{er} de la présente annexe, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

➤ **Article 5.4 – Maintien complémentaire des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail**

Article 5.4.1 Généralités

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, et au-delà des cas de maintien des garanties visés aux articles 5.1 à 5.3 de la présente annexe, le salarié ou l'ancien salarié conserve, sans versement de cotisation, le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues à la présente annexe pendant une durée de 4 mois dans les conditions définies à l'article 5.4.2 de la présente annexe.

Article 5.4.2 Conditions du maintien complémentaire

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que la suspension ou la rupture du contrat de travail résulte :

- ☛ du déménagement du salarié du particulier employeur ou de l'assistant maternel du particulier employeur, ou du particulier employeur ;
- ☛ du sinistre du logement de l'assistant maternel du particulier employeur ou du particulier employeur ;
- ☛ du décès de l'enfant ou de la fratrie accueillie ;
- ☛ de l'arrêt de travail prévisible pour incapacité de travail.
- ☛

Article 5.4.3 Date d'effet et cessation du maintien complémentaire

Le maintien complémentaire des garanties :

- ☛ prend effet au lendemain de la suspension ou de la rupture du contrat de travail ;
- ☛ cesse, le cas échéant, à :
 - la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
 - la date d'effet de la liquidation de la retraite de base du régime de sécurité sociale ; ou
 - à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit.

Article 5.4.4 Assiette du maintien

S'agissant du niveau des prestations maintenues, le salaire de référence afférent est calculé dans les conditions prévues à l'annexe A, selon la garantie concernée, à partir des salaires perçus par le salarié ou l'ancien salarié avant la date de la suspension ou de la rupture du contrat de travail.

Article 6 - Association paritaire nationale (APNI)

Le rôle et les missions de l'APNI en matière de prévoyance sont décrits à l'article 84-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 7 - Fonds d'action sociale

➤ Article 7.1 – Constitution et dénomination

Il est institué un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le règlement du fonds d'action sociale :

- présente l'objet du fonds, en désigne les bénéficiaires et en précise les modalités de financement et de fonctionnement ;
- énonce les règles relatives aux modalités d'attribution des prestations ;
- apporte toutes informations utiles sur les modalités de communication auprès des bénéficiaires.

Le fonds d'action sociale ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

➤ Article 7.2 – Objet du fonds d'action sociale

Le fonds a pour objet d'attribuer aux bénéficiaires définis à l'article 7.3 de la présente annexe des aides individuelles et collectives.

Les aides individuelles sont allouées au regard de la situation du bénéficiaire et sous réserve qu'il réponde aux conditions d'attribution déterminées par le règlement du fonds d'action sociale.

Les aides collectives ont pour objectif de mettre à la disposition des bénéficiaires des outils ou des structures leur permettant de trouver des compléments d'information ou des soutiens tant sur le plan matériel que sur le plan psychologique. Ces aides sont accordées à tous les bénéficiaires qui remplissent les critères d'attribution énoncés par le règlement du fonds d'action sociale.

Ces aides individuelles et collectives revêtent un caractère non contributif.

La recevabilité de la demande est conditionnée notamment par le respect d'un délai précisé dans le règlement du fonds d'action sociale.

➤ Article 7.3 – Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Le fonds est mis en place au profit des bénéficiaires visés à l'article 1er de la présente annexe (salariés en activité ou en période de maintien de garanties dans les conditions fixées à l'article 5 de la présente annexe), couverts par le régime de prévoyance et, pour certaines aides, de leurs ayants droit.

➤ Article 7.4 – Mode de financement du fonds d'action sociale

¹⁴ Le fonds est alimenté annuellement par une dotation égale à 2 % des cotisations de prévoyance annuelles, dans la limite toutefois des résultats techniques et financiers. Cette dotation est prélevée sur la réserve générale du régime.

En cas d'insuffisance des résultats techniques et financiers pour alimenter le fonds au niveau de la dotation fixée ci-dessus, il pourra être décidé, par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur proposition de la commission paritaire de suivi et de pilotage des régimes de protection sociale complémentaire (CPSP), si et seulement si la réserve générale dispose de disponibilités, de procéder à une dotation complémentaire par prélèvement sur cette réserve.

➤ Article 7.5 – Définition des orientations stratégiques

La CPSP est chargée de la définition et du suivi des actions individuelles et des actions collectives dans le cadre des orientations stratégiques définies et validées par la CPPNI visée à l'article 19 du socle commun de la convention collective.

➤ Article 7.6 – Mode de gestion du fonds d'action sociale

La gestion du fonds d'action sociale est déléguée à l'APNI, qui a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés, et ce le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

Le bilan de la gestion du fonds fait l'objet d'une présentation annuelle à la CPSP, selon les règles définies dans le règlement du fonds d'action sociale.

~~¹⁵ La gestion du fonds d'action sociale est déléguée à l'APNI ou à un autre opérateur de gestion après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence, pour la durée et selon les critères définis par la CPSP, validés par la CPPNI.~~

~~Cette gestion déléguée fait l'objet de comptes rendus réguliers à chaque réunion de la CPSP ladite commission. Le bilan de la gestion du fonds fait l'objet d'une présentation annuelle à la CPSP, selon les règles définies dans un document annexe.~~

~~La délégation consentie à l'opérateur de gestion peut prendre fin, moyennant un délai de prévenance de 6 mois.~~

Article 8 - Commission paritaire de suivi et de pilotage

Les missions, la composition et le fonctionnement de la CPSP sont définis à l'article 23 du socle commun de la présente convention collective.

¹⁴ Dispositions modifiées - Avenant n° 6 du 11 avril 2024 - Arrêté d'extension du 8 novembre 2024

¹⁵ Dispositions supprimées - Avenant n° 6 du 11 avril 2024 - Arrêté d'extension du 8 novembre 2024

Article 9 - Information

Sous sa seule responsabilité, l'organisme assureur élabore et remet, à l'APNI, une notice d'information résumant les principales dispositions du régime de prévoyance.

Cette notice d'information sera transmise à chaque salarié visé à l'article 1^{er} de la présente annexe et à tout nouvel embauché, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme [assureur](#) en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice réalisée par l'organisme assureur. Toute actualisation de la notice sera communiquée aux salariés concernés, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière ¹³.

Article 10 - Conséquences en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat d'assurance et continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

Article 11 - Sort des réserves actuelles

Le sort des réserves concerne les réserves afférentes aux régimes de prévoyance (la provision d'égénéralisation et la provision pour réserve générale) constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant total de 96 368 295 € au 31 décembre 2019 dont 22 259 021 € au titre de la provision pour égalisation et 74 109 274 € au titre de la réserve générale et des salariés du particulier employeur (pour un montant total de 28 929 841 € au 31 décembre 2019), antérieurement à la convergence des deux branches. Le sort des réserves est, d'une part, instruit pour la réserve générale et, d'autre part, traité dans le cadre légal et réglementaire, pour la provision d'égénéralisation, par la CPSP (par nature de provision et après mise à jour lors de la validation des comptes 2021) ; il est alors soumis pour validation à la CPPNI puis mis en œuvre par l'APNI en tant que souscripteur.

Les réserves afférentes aux fonds d'action sociale prévoyance, constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de 7 278 282 € au 31 décembre 2019) et des salariés du particulier employeur (pour un montant de 4 703 002 € au 31 décembre 2019), antérieurement à la convergence des deux branches, sont fusionnées en une seule réserve affectée au fonds d'action sociale du régime de prévoyance institué par l'article 7 de la présente annexe.

La réserve afférente au fonds social créé par avenant du 13 septembre 2010 à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, constituée dans cette branche avant sa convergence avec celle des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de 3 156 535 € au 31 décembre 2019), est intégrée à la réserve visée au paragraphe précédent et ainsi affectée au fonds d'action sociale du régime de prévoyance.

Article 12 - Entrée en vigueur

La présente annexe est applicable à compter du 1^{er} jour de l'année civile suivant celle de son extension.

Article 13 - Suivi de la présente annexe

Le premier réexamen par les partenaires sociaux de la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe interviendra pour la première fois dans un délai de 3 ans à compter de sa date d'effet, puis tous les 5 ans.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat d'assurance, et la modification corrélative de la présente annexe par avenant.

Article 14 - Dispositions générales

Le régime de prévoyance institué par la présente annexe remplace, en intégralité, l'ensemble des actes de droit du travail et dispositions conventionnelles portant sur le même objet, qui existaient respectivement au sein des branches des assistants maternels du particulier employeur et des salariés du particulier employeur, avant leur convergence.

Les conditions et modalités non prévues par la présente annexe sont celles définies par la réglementation en vigueur, la notice d'information et le règlement du fonds d'action sociale.

Annexe A Prestations

Définitions générales

Maladie : toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.

Accident : toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Rechute : nouvel arrêt de travail intervenant dans les 6 mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est le régime de sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non.

Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) : est considéré en perte totale et irréversible d'autonomie le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité du régime de sécurité sociale de 3e catégorie et est reconnu inapte par l'assureur à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

Tableaux des garanties - Incapacité – Invalidité – Décès – Rente d'éducation

Voir PAGES SUIVANTES

Tableaux à jour des modifications de l'Avenant n° 6 du 11 avril 2024

Arrêté d'extension du 08 novembre 2024

Applicable à compter du 1^{er} décembre 2024

Tableaux des garanties - Incapacité

GARANTIE INCAPACITÉ - Couverture	GARANTIE INCAPACITÉ - Conditions d'accès
L'indemnité journalière complémentaire est égale à quatre-vingt-un virgule huit pour cent (81,80%) du salaire de référence journalier, sous déduction de l'indemnité journalière du régime de sécurité sociale brute recalculée. Elle est versée à compter - du premier (1^{er}) jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle reconnue par le régime de sécurité sociale ; - du huitième jour (8^{ème}) en cas d'arrêt maladie, la carence étant appliquée pour chaque arrêt sauf en cas de rechute pour laquelle le régime de sécurité sociale n'applique pas de carence. Le crédit d'indemnisation est égal à mille quatre-vingt-quinze (1095) jours. Chaque nouvel arrêt de travail (hors prolongation et rechute) génère un nouveau crédit d'indemnisation de 1095 jours. Pour les salariés bénéficiant d'une pension, rente ou allocation de vieillesse consécutivement à la liquidation définitive de leur retraite (à titre d'illustration, en cas de cumul emploi retraite), le crédit d'indemnisation est égal à cent quatre-vingts (180) jours. Les salariés ne bénéficiant pas d'indemnités journalières de sécurité sociale sont tenus de se rapprocher de l'organisme assureur et de fournir tous justificatifs nécessaires pour être indemnisés. L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin : - pour les salariés bénéficiant d'indemnité journalières de la sécurité sociale, à la date de cessation de paiement de ces indemnités ; - pour les salariés ne bénéficiant pas ou plus d'indemnités journalières de la sécurité sociale, au plus tard au 1095^e jours d'arrêt continu indemnisé et, pour les salariés titulaires d'une pension, rente ou allocation de vieillesse consécutivement à la liquidation définitive de leur retraite, au plus tard au 180^e jours d'arrêt continu indemnisé. Il est précisé que, pour être indemnisés, les salariés ne bénéficiant pas ou plus d'indemnités journalières de la sécurité sociale sont tenus de se rapprocher de l'organisme assureur et de fournir les justificatifs nécessaires à l'indemnisation de l'arrêt de travail ; - pour tous les salariés : - o à la date d'effet d'une rente d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie ; - o au premier jour d'effet de la retraite, sauf cas particulier des personnes titulaires d'une pension, rente ou allocation de vieillesse à la suite de la liquidation définitive de leur retraite et poursuivant ou reprenant leur activité, lesquels bénéficient d'un crédit maximum de 180 jours ; - o au jour du décès du salarié. L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou par le service médical de l'organisme assureur. La prescription pour la garantie incapacité est de cinq (5) ans à compter de l'événement qui donne naissance.	- être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail ; - justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité au travail dans les conditions prévues à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective ; - justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi domicile, - o c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois (*); - o ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi domicile au moins égal à 40% du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). - Se soumettre à une contre-visite il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur

Tableau des garanties - Invalidité

GARANTIE INVALIDITÉ - Couverture	GARANTIE INVALIDITÉ - Conditions d'accès
Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à quatre-vingt-quinze (95 %) du salaire net (calculé sur la base du salaire de référence pour la garantie invalidité) diminué de la pension de la sécurité sociale recalculée à partir du salaire de référence et avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement. L'indemnisation commence à la date d'effet de l'invalidité telle que définie aux conditions d'accès et prend fin : - à la date d'effet de la retraite ; - à la date d'arrêt de l'éventuel versement de la pension ou de la rente d'invalidité du régime de sécurité sociale ; - à la date du passage par le régime de sécurité sociale en retraite pour une inaptitude ; - à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieure à soixante-six pour cent (66%) ou du passage d'une invalidité 2^{ème} catégorie à 1^{ère} catégorie ; - au jour du décès du salarié. L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'organisme assureur. La prescription pour la garantie invalidité est de deux ans (2) ans à compter de l'événement qui y donne naissance.	• Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail initial / événement donnant naissance à l'invalidité; • Être immatriculé au régime de sécurité p sociale pet percevoir une pension pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à soixante-six pour cent 66% ou être reconnu par le service médical de l'organisme assureur à l'un des niveaux d'invalidité définis ci-dessus en cas de nombre insuffisant pour prétendre à une rente pension d'invalidité du régime de sécurité sociale ; • Justifier au premier jour de l'arrêt de travail, de salaire régulier dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi domicile ○ C'est-à-dire de salaire mensuel consécutif provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois * ○ Ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs de l'emploi domicile au moins égal à 40% du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) ; • Se soumettre à une contre-visite il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur

Tableau des garanties - Décès

GARANTIE DÉCÈS - Couverture	GARANTIE DÉCÈS - Conditions d'accès
Le capital, en cas de décès ou de P.T.I.A., est égal à cinquante pour cent (50%) du salaire de référence avec un minimum conventionnel fixé à cinquante pour cent (50%) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), tel que défini à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale. La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Sont reconnus comme bénéficiaires, sauf désignation expresse du salarié, dans l'ordre de priorité suivante : - le conjoint survivant du bénéficiaire, non séparé de corps judiciairement, ni divorcé par un jugement définitif ; - le partenaire du pacte civil de solidarité (PACS), c'est à dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par le code civil sous réserve qu'il ne soit rompu de fait à la date de décès ou de la P.T.I.A. ; - le concubin , c'est-à-dire la personne quelle que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'événement ouvrant droits à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un, ni l'autre, mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est née de cette union ; - à défaut, les enfants du bénéficiaire, nés ou à naître ou représentés par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendants ; - à défaut les autres ascendants du bénéficiaire par parts égales entre eux, ou le survivant en cas de prédécédés ; - à défaut, les autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ; - à défaut, les héritiers du bénéficiaire à proportion de leur part héréditaire.	• Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; • Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi domicile, ○ c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; ○ ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40%) du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa).

Tableau des garanties - Rente d'éducation

GARANTIE RENTE ÉDUCATION - Couverture	GARANTIE RENTE ÉDUCATION Conditions d'accès
La rente éducation est versée aux enfants à charge fiscalement du salarié au moment du décès ou de la P.T.I.A., en cas de décès ou de P.T.I.A. Elle est fixée par tranches : - douze pour cent (12%) du salaire de référence jusqu'à 17 ans inclus avec une rente annuelle minimum fixée à un pour cent (1%) du plafond de la sécurité sociale (PASS), tel que défini à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale ; - seize pour cent (16%) du salaire de référence avec une rente annuelle minimum fixée à un virgule trente pour cent (1,30%) du PASS, tel que défini à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale, jusqu'à 18 ans sans condition ou jusqu'à 25 ans inclus sous condition (poursuite d'études de l'enfant à charge ou apprentissage, ou enfant demandeur d'emploi non indemnisé par le régime d'assurance chômage). La rente éducation est servie sans limitation de durée en cas d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du régime de sécurité sociale ou équivalente avant le 26^{ème} anniversaire, ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé. La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'événement qui y donne naissance.	• Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; • Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi domicile, ○ c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; ○ ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40%) du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa).

Tableau des garanties - Maladies redoutées **

GARANTIE MALADIES REDOUTÉES - Couverture	GARANTIE MALADIES REDOUTÉES - Conditions d'accès
Le capital en cas de survenance d'une maladie redoutée **, constaté par l'organisme assureur, avec une date de diagnostic de la maladie postérieure à la date d'effet de la garantie, est égal à cinquante pour cent (50%) du salaire de référence avec un minimum conventionnel fixé à cinquante pour cent (50%) du PMSS, tel que défini à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale. Le salarié de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi domicile est le bénéficiaire de la prestation, la demande de versement d'un capital devant provenir du bénéficiaire de son vivant. En cas de décès, le capital sera versé à la succession. La prescription pour la garantie maladie redoutée est fixée à cinq (5) ans à compter de la date de constatation médicale validée par le service médical de l'organisme assureur.	- être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du diagnostic de la maladie ; - justifier au jour du diagnostic de la maladie, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi domicile - c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; - ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le jour du diagnostic de la maladie, sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40%) du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa).

Règle de cumul pour les garanties incapacité et invalidité

Les prestations incapacité/ invalidité versées au bénéficiaire ne peuvent pas, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui sont servies par le régime de sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à 100 % du salaire net moyen, calculé sur les 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de dépassement, la prestation complémentaire servie est réduite à due concurrence. Le cas échéant, les prestations ou fractions de prestations indûment versées peuvent être réclamées.

Salaire de référence pour la garantie incapacité

Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), tel que défini L.241-3 du code de la sécurité sociale, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des 3 derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion des congés payés lorsqu'ils sont versés mensuellement en même temps que le salaire.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, il s'agit du salaire mensuel brut moyen calculé sur la base du Smic en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué dans la profession au cours des 3 derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Le salaire de référence journalier est égal au salaire mensuel brut moyen/30,42.

En cas d'absence inférieure à 60 jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est reconstitué prorata temporis.

En cas d'absence supérieure à 60 jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est recalculée sur la base des 3 mois antérieurs les plus proches comprenant au moins 1 mois travaillé.

En cas de rechute constatée par le régime de sécurité sociale, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente et dans ce cas, la carence n'est pas appliquée.

L'indemnité journalière du régime de sécurité sociale est reconstituée selon la méthode de calcul du régime de sécurité sociale et calculée sur la base de 50 % du salaire journalier. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts, dans la limite de 1,8 Smic, des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail (ou des 12 mois précédant la cessation d'activité pour une activité non continue).

Salaire de référence pour les garanties invalidité, capital décès, rente éducation et maladies redoutées

Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du salaire annuel brut, limité au plafond annuel du régime de sécurité sociale, tel que défini à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant l'événement, soit :

- l'arrêt de travail initial pour la garantie invalidité ;
- le décès ou la PTIA pour la garantie capital décès ou la garantie rente d'éducation, et en cas de décès survenant au cours d'un arrêt de travail, les rémunérations prises en considération pour le calcul de la prestation sont celles des 4 derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail ;
- la constatation d'une des maladies redoutées pour la garantie maladies redoutées, et si la constatation survient au cours d'un arrêt de travail, les rémunérations prises en considération pour le calcul de la prestation sont celles des 4 derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, le salaire de référence correspond au salaire annuel brut calculé sur la base du Smic en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la présente convention collective, au cours des 4 trimestres civils précédant l'événement, selon la même méthode définie ci-dessus en base réelle.

Précision : en cas de passage d'une invalidité de 1re catégorie vers une invalidité de 2e ou 3e catégorie, le salaire de référence est celui de l'arrêt initial/ événement qui donne naissance à l'invalidité (soit l'invalidité 1re catégorie).

La pension invalidité est recalculée sur la base de 50 % du salaire de référence.

() En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail prévu à l'article 5.2 ou 5.4 de la présente annexe, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche s'établit sur la période des 12 derniers mois et le salaire de référence est calculé sur les 3 derniers mois de la période des 6 mois consécutifs travaillés.*

*(**) Définition des maladies redoutées couvertes.*

1. Cancer. Tumeur maligne (y compris cancers in situ) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique. La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome. Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.
2. Infarctus. Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde. Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.
3. Pontage coronarien avec sternotomie. Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.
4. Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes. Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue. Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus.
5. Transplantation d'un organe vital. Être receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du cœur, rein, foie, poumon, ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention. La transplantation d'autres organes, parties d'organes ou de cellules n'est pas couverte.
6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants. Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins 6 mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.
7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse. Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.
8. Maladie de Parkinson déclarée avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements. Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue. Le syndrome Parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.
9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques (par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré). Détérioration et perte de la capacité intellectuelle, sous forme de maladie d'Alzheimer, ou d'autres désordres irréversibles, organiques et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré. Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues. Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Annexe B Cotisations d'assurance

Tableau modifié par Avenant n° 2 du 16/12/2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

Garantie	Taux de cotisation global	Taux de cotisation (part employeur)	Taux de cotisation (part salarié)
Incapacité	0,84 %	0,50 %	0,34 %
Invalidité	0,82 %	0,41 %	0,41 %
Décès	0,196 %	0,098 %	0,098 %
Rente d'éducation	0,167 %	0,0835 %	0,0835 %
Maladies redoutées	0,177 %	0,0885 %	0,0885 %
Total	2,20 %	1,18 %	1,02 %

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, limitée au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), tel que défini à l'article L.241-3 du code de la Sécurité sociale.

SYNTHÈSE

Tableau ajouté par Avenant n° 2 du 16/12/2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

Garantie	Taux de cotisation global	Taux de cotisation (part employeur)	Taux de cotisation (part salarié)
Cotisation prévoyance affectée aux prestations	2,20 %	1,18 %	1,02 %
Financement de la section prévoyance de l'APNI	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total cotisation prévoyance	2,24 %	1,20 %	1,04 %

* * *

ANNEXE 4 - INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

Intégrant l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 et l'avenant rectificatif du 24 janvier 2022
à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 et l'avenant n° 6 du 11 avril 2024

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est marqué par une forte singularité. Celle-ci se traduit notamment par :

- ☛ une large diversité de métiers, qui répondent aux besoins d'accompagnement fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale, à l'exclusion de ceux relevant de la vie professionnelle ;
- ☛ une proportion importante de salariés en situation de multi-emplois ;
- ☛ des durées d'emploi variables, qui dépendent de l'évolution des besoins d'accompagnement fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale des particuliers employeurs.

Cette singularité implique une adaptation des règles régissant les relations de travail entre salariés et particuliers employeurs. Le législateur a ainsi précisé, aux termes des articles L. 7221-2 du code du travail et L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Concernant plus particulièrement les modalités de départ volontaire à la retraite et l'indemnisation des salariés, les dispositions légales et réglementaires de droit commun ne sont pas visées comme s'appliquant aux salariés de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seule la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, reprenait conventionnellement les dispositions légales et réglementaires relatives au départ volontaire à la retraite.

En tout état de cause, ces dispositions ne sont pas de nature à permettre, en l'état de leur rédaction actuelle, d'assurer l'effectivité des droits de ces salariés. En effet, le code du travail prévoit que le salarié qui bénéficie d'une ancienneté de dix années et plus auprès de son employeur peut bénéficier d'une indemnité lorsqu'il remplit les conditions pour partir volontairement à la retraite.

Or, compte tenu de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, une part significative de salariés atteint rarement dix années d'ancienneté auprès du même particulier employeur. De ce fait, un grand nombre de salariés soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, est privé du bénéfice de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

Aussi, dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de permettre aux salariés de bénéficier d'une indemnité conventionnelle¹⁶ de départ volontaire à la retraite spécifique à¹⁶ la branche, dont les conditions d'octroi et le montant sont plus favorables que les dispositions légales et réglementaires de droit commun. À ce titre, les partenaires sociaux se sont engagés dans

¹⁶ Dispositions ajoutées - Avenant n° 2 du 16 /12/2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

une démarche de reconnaissance de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein du secteur, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur. Cette notion de périodes d'emploi correspond à la période au cours de laquelle le salarié a été lié par un ou plusieurs contrat(s) de travail à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s) au cours de sa carrière professionnelle. Elle s'entend quelle que soit la nature des contrats de travail conclus par le salarié (contrat à durée déterminée ou indéterminée) et que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Cette notion permet ainsi d'assurer une meilleure effectivité des droits des salariés du secteur en considération de la singularité des métiers qu'ils occupent.

La présente annexe prévoit ainsi les modalités de mise en place du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et détermine les conditions d'application de l'article 86 du socle commun de la présente convention collective.¹⁶

En outre, cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite¹⁶ est :

- financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, assise sur les salaires versés aux salariés du secteur qu'ils emploient. Cette contribution est précomptée par les organismes de recouvrement¹⁷ des contributions et cotisations sociales, sur délégation de¹⁷ l'association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018, dénommée APNI, choisie par les partenaires sociaux¹⁸ pour assurer le versement des indemnités de départ volontaire à la retraite aux salariés éligibles, au nom et pour le compte des particuliers employeurs.
- Cette mutualisation permet ainsi de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service d'une effectivité des droits des salariés du secteur ;
- versée aux salariés qui remplissent les conditions légales et réglementaires pour partir volontairement à la retraite.

¹⁹ ~~À ce titre, il est rappelé que l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun n'est pas applicable aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seules sont applicables les modalités et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun qui permettent au salarié de rompre le ou les contrats de travail qui le lie (nt) à son (ou ses) particulier (s) employeur (s) pour partir volontairement à la retraite.~~

Enfin, compte tenu des spécificités du secteur, et dans l'objectif d'assurer l'effectivité des droits des salariés et de simplifier les démarches des particuliers employeurs en la matière, il est confié à l'APNI, conformément à son objet social, la mission d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

¹⁷ Dispositions modifiées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

¹⁸ Dispositions supprimées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

¹⁹ Dispositions supprimées par Arrêté d'extension du 4 août 2022 portant modification de l'arrêté du 23 mai 2022 ayant exclu cet alinéa « en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2252-1 et L. 7221-2 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (cass.soc.29 juin 2011, N° numéro 10-11. 525) ».

L'Arrêté d'extension du 04/08/2022 a précisé : « le préambule de l'annexe n° 4 - indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite - de la convention collective tel que modifié par le 23 de l'avenant (n° 2) est étendu sous réserve que les dispositions des articles D.1237-1 et D.1237-2 du code du travail soient appliquées dans le cas où elles seraient plus avantageuses. » JORF 11/08/2022

Article 1^{er} - Bénéficiaires²⁰

Le régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite institué par la présente convention collective bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès visées à l'article 2 de la présente annexe pour bénéficier effectivement du versement de cette indemnité.

Article 2 - Conditions d'accès au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

~~Sous réserve de remplir les conditions définies ci-après, les salariés visés à l'article 1^{er} de la présente annexe bénéficient d'une indemnité de départ volontaire à la retraite.~~²¹

Cette indemnité est versée une seule fois par salarié **et ne peut se cumuler, simultanément ou de façon différée, avec aucune autre indemnité de même nature**²². Un salarié ayant déjà bénéficié de cette indemnité ne peut donc pas en demander à nouveau le versement, ni solliciter le versement de cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, ou de tout complément ou substitut à celle-ci, directement auprès de son ou de ses particulier(s) employeur(s). La demande de versement doit être exclusivement formulée dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

~~À ce titre, il est rappelé que l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun n'est pas applicable aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seules sont applicables les modalités et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun qui permettent au salarié de rompre le ou les contrats de travail qui le lie(nt) à son (ou ses) particulier(s) employeur(s) pour partir volontairement à la retraite.~~

➤ Article 2.1 - Condition liée au départ volontaire à la retraite

Seuls peuvent solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, les salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente annexe qui décident de partir volontairement à la retraite pour bénéficier d'une pension de vieillesse selon les modalités et conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

En cas de situation de multi-emplois, le salarié doit avoir rompu l'intégralité des contrats de travail qui le lient à des particuliers employeurs relevant de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Si le salarié choisit de bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite, il peut, dans certains cas prévus par les dispositions légales et réglementaires applicables, liquider ses droits à retraite sans justifier de la rupture du ou

²⁰ Dispositions modifiées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

²¹ Dispositions supprimées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

²² Dispositions ajoutées - Avenant n° 6 du 11 avril 2024 Arrêté d'extension du 08/11/2024

des contrats de travail qui le lient à un ou plusieurs particuliers employeurs. Dans une telle situation, la condition relative à la rupture du ou des contrats de travail qui lient le salarié à un ou plusieurs particuliers employeurs n'est pas requise et le salarié doit alors solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe au moment de la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi qui précèdent la date à laquelle il a commencé à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

Enfin, il est rappelé que, si après avoir bénéficié du versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, le salarié reprend une activité au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et/ou au sein d'une autre branche d'activité, dans le cadre d'un dispositif de cumul emploi-retraite, il ne peut solliciter à nouveau le bénéfice de ladite indemnité au moment de la rupture de son ou de ses contrats de travail.

➤ **Article 2.2 - Conditions liées à la durée des périodes d'emploi du salarié au sein de la branche**

Pour prétendre au versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, le salarié doit justifier, lors de la date effective de son départ volontaire à la retraite ou de la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, – les droits étant alors appréciés au seul titre des périodes d'emploi qui précèdent la date à laquelle le salarié a commencé à bénéficier du cumul emploi-retraite – qu'il remplit les deux conditions cumulatives suivantes :

- ☛ d'une part, d'une période d'emploi d'au moins dix années continues ou discontinues, soit 120 mois entiers calendaires, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- ☛ d'autre part, d'une période d'emploi continue ou discontinue, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, de 60 mois entiers calendaires, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, au cours des 7 années, soit 84 mois entiers calendaires, qui précèdent la date visée au premier alinéa du présent article.



La notion de périodes d'emploi, au sens de la présente annexe, correspond aux périodes au cours desquelles le salarié a été lié, au cours de sa carrière professionnelle, à un ou plusieurs particuliers employeurs, par un ou plusieurs contrats de travail soumis à l'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Elles sont décomptées en mois entiers calendaires. En cas de mois calendaire incomplet, un calcul pro rata temporis est effectué.

Il est précisé que les périodes d'emploi à temps partiel sont comptabilisées au même titre que les périodes d'emploi à temps plein, soit à 100 %.

Ces conditions sont appréciées à la date du départ effectif du salarié à la retraite, autrement dit à la date de fin de son contrat de travail. En situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, c'est la date de fin du dernier contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite qui est prise en compte pour déterminer la date de départ effectif du salarié à la retraite.

Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, les conditions sont appréciées à la date à laquelle le salarié procède à la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi antérieures à la date à laquelle le salarié commence à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

Article 3 - Demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

La demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite doit être formulée, auprès de l'APNI, à l'aide du formulaire prévu à cet effet, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives de l'organisme assureur.²³ Cette demande doit s'effectuer à l'aide du formulaire prévu à cet effet, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives.

Afin de connaître la liste des justificatifs nécessaires au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, le salarié doit se rapprocher de l'organisme assureur.²⁴

La demande est formulée, par le salarié, son représentant légal ou ses ayants droits, ²⁵ dans un délai de 180 jours calendaires à compter du lendemain de la date de fin de son contrat. effective de départ volontaire à la retraite.

~~En cas de situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, la date la plus récente de rupture du contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite est retenue comme constituant le point de départ du délai de 180 jours calendaires susmentionné.~~

~~Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, le délai de 180 jours calendaires susmentionné commence à courir à compter du lendemain de la date à laquelle le salarié liquide ses droits à pension de retraite.~~

~~Toute demande formulée hors délai est irrecevable.~~

~~En cas de dossier incomplet, le salarié peut le compléter dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la date à laquelle il est informé, par courrier, des pièces manquantes. La date d'envoi du courrier fixe le point de départ du délai de 60 jours calendaires susmentionné. Une seule demande d'envoi de complément de pièces est formulée auprès du salarié. À l'issue du délai de 60 jours calendaires susmentionné, si le salarié n'a pas complété son dossier de demande, cette dernière est irrecevable.~~

Article 4 - Montant et modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

➤ Article 4.1 Détermination du salaire brut de référence²⁶

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite correspond au montant le plus favorable pour le salarié entre la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au titre de ses activités salariées relevant du champ d'application de la présente

²³ Dispositions modifiées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

²⁴ Dispositions ajoutées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

²⁵ Dispositions supprimées - Avenant n° 6 du 11 avril 2024 Arrêté d'extension du 23/05/2022

²⁶ Dispositions modifiées - Avenant n° 6 du 11 avril 2024 Arrêté d'extension du 23/05/2022

convention collective au cours des 60, des 12 ou des 3 derniers mois calendaires d'emploi du salarié qui précèdent soit la date de fin de son contrat de travail, soit la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrat(s) de travail en cours.

En principe, les salaires au sens du présent article visent ceux habituellement perçus par le salarié. Toutefois, les primes ou autres éléments de salaire annuel (ex : prime de 13^e mois) ou exceptionnels (ex : prime de Noël), qui auraient été versés au salarié pendant la période susvisée sont pris en compte – au prorata s'agissant du calcul de la moyenne des 3 derniers mois – pour le calcul de l'indemnité. Sont pris en compte les éléments de salaire directement corrélés au travail (dont l'indemnité compensatrice de préavis), à l'exclusion de toute somme liée à la rupture du contrat de travail (ex : indemnités de fin de contrat).

Dans les cas limitatifs suivants, en cas de suspension du contrat de travail, intervenue au cours de la période mentionnée au premier alinéa du présent article, sans maintien de salaire directement par le particulier employeur, les salaires qui auraient été perçus au cours de ces périodes d'absences sont **reconstituées sur la base du salaire habituel**, afin que le **salaire de référence** permettant de calculer l'indemnité due au salarié ne soit pas impacté :

- ☛ arrêt de travail que celui-ci ait une cause professionnelle ou non ;
- ☛ congé de formation sur le temps de travail ;
- ☛ visite médicale auprès de la médecine du travail sur le temps de travail ;
- ☛ chômage partiel mis en place pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

➤ **Article 4.2** Montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite s'élève à :

- ☛ 1 mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2.2 de la présente annexe ;
- ☛ 1 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 15 années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2.2 de la présente annexe ;
- ☛ 2 mois de salaire brut de référence à compter de 20 années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2.2 de la présente annexe ;
- ☛ 2 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 30 années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2.2 de la présente annexe.
- ☛ ²⁷L'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est versée au salarié par l'organisme assureur, après déduction des cotisations et contributions sociales.
- ☛ À cette occasion, l'organisme assureur transmet par tout moyen, au bénéficiaire de l'indemnité, une attestation de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et de paiement des cotisations et contributions sociales afférentes.
- ☛ Dans ce cadre, il est précisé que le versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur. Cette indemnité ne saurait en aucun cas constituer une obligation incombant personnellement au particulier employeur, qui n'est tenu qu'au seul paiement de la contribution prévue à l'article 6.1 de la présente annexe.

²⁷ Dispositions modifiées - Avenant n° 6 du 11 avril 2024 Arrêté d'extension du 8 novembre 2024

Article 5 – Perte du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Le salarié ne peut plus prétendre au bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite :

- à compter de la date où il ne remplit plus les conditions précisées à l'article 1er de la présente annexe ;
- s'il a déjà perçu l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite ;
- s'il n'a pas formulé sa demande dans les délais prévus à l'article 3 de la présente annexe.

En cas de décès du salarié remplissant les conditions visées à l'article 2 de la présente annexe, le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite n'est transféré, dans le cadre de la succession, au profit des ayants droits que si la demande a été formulée par le salarié avant son décès dans les conditions fixées à l'article 3 de la présente annexe.

Article 6 - Financement du dispositif

➤ Article 6.1 Taux et assiette de contribution²⁸

La contribution à la charge des particuliers employeurs servant au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales et fixé à 0,6 % se décomposant comme suit :

- 0,59 %, affectés au financement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et,
- 0,01 %, affectés à la section « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'APNI conformément aux dispositions de l'article 90 des statuts de l'APNI.

Elle est précomptée et recouvrée par les organismes collecteurs des contributions et cotisations sociales, et reversée à l'APNI qui est chargée du versement des indemnités de départ volontaire à la retraite aux salariés éligibles, au nom et pour le compte des particuliers employeurs.

➤ Article 6.2 Recouvrement des contributions

En application de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale, le recouvrement de la contribution afférente au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est délégué par l'APNI (en sa qualité de collecteur) aux organismes ~~collecteurs~~ de recouvrement selon des modalités prévues par convention.

²⁸ Dispositions modifiées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 + Avenant du 24 janvier 2022 à l'Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 rectifiant l'article 6.1 alinéa 1 - Arrêtés d'extension du 23/05/2022

➤ Article 6.3 Suspension du contrat de travail²⁹

Pendant la période au cours de laquelle le contrat de travail du salarié est suspendu, et dès lors qu'il bénéficie pendant cette période d'un maintien de rémunération, total ou partiel, versé au moins pour partie par le particulier employeur, la contribution servant au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite reste due par le particulier employeur.

En cas de reprise du travail à temps partiel, la contribution est exigible et son montant est calculé sur la base du salaire versé par le particulier employeur.

L'indemnité versée en cas de placement en activité partielle du salarié, en application d'une disposition légale ou réglementaire spécifique au secteur, est soumise à la contribution pour l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite. Le particulier employeur verse une contribution calculée selon les taux applicables aux salariés en activité, pendant toute la période de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle.

Article 7 - Association paritaire nationale (APNI)

Le rôle et les missions de l'APNI en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite sont décrits à l'article 87.1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 8 - Commission paritaire de suivi et de pilotage

Les missions, la composition et le fonctionnement de la CPSP sont définis à l'article 23 du socle commun de la présente convention collective.

Article 9 - Information

Sous sa seule responsabilité, l'organisme assureur élabore et remet à l'APNI une notice d'information résumant les principales dispositions du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Cette notice d'information sera transmise à chaque salarié visé à l'article 1er de la présente annexe et à tout nouvel embauché, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice réalisée par l'organisme assureur. Toute actualisation de la notice sera communiquée aux salariés concernés, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

²⁹ Dispositions ajoutées - Avenant n° 6 du 11 avril 2024 Arrêté d'extension du 8 novembre 2024

Article 10 - Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi de la présente annexe³⁰

➤ Article 10.1 Durée et entrée en vigueur de la présente annexe

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle est annexée à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle entre en vigueur :

- à compter du 1^{er} janvier de l'année civile suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension en ce qui concerne les dispositions des articles 1^{er}, 6, 7, 8 et 9 de la présente annexe ;
- à compter du 1^{er} janvier de l'année civile qui suit celle visée à l'alinéa précédent en ce qui concerne les dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe.

➤ Article 10.2 Dispositions transitoires

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe, les salariés et les particuliers employeurs qui relevaient de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, restent soumis au respect des dispositions applicables aux salariés éligibles au départ volontaire à la retraite, prévues par l'article 11 b de ladite convention collective, reprises ci-après :

« b) Départ volontaire à la retraite du salarié (...)

- 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 mois et demi 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.»

Ces dispositions transitoires ne sont pas applicables aux assistants maternels et aux particuliers employeurs qui relevaient de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, IDCC 2395.

À compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe, telle que fixée à l'article 10.1 de la présente annexe, les dispositions transitoires cessent de plein droit de s'appliquer.

³⁰ Dispositions modifiées - Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 Arrêté d'extension du 23/05/2022

Elles sont alors automatiquement remplacées par les dispositions de la présente annexe, plus favorables pour les salariés.

➤ **Article 10.3** Suivi de la présente annexe

La présente annexe fait l'objet d'un suivi, selon leurs prérogatives respectives, par la CPPNI et la CPSP de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux conviennent d'échanger au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe. À cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de de la présente annexe afin d'en évaluer l'impact, d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

* * *

ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS

La présente annexe a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts en vigueur jusqu'au 30 juin 2022

La grille des salaires minima conventionnels bruts est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	2,97 €	3%	3,06 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

En cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfant(s) en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Modalités de négociation de la présente annexe

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent de se réunir tous les ans pour négocier les dispositions de la présente annexe.

À défaut d'accord, les dispositions de la présente annexe restent applicables dès lors qu'elles sont au moins aussi favorables que les dispositions légales et réglementaires relatives au salaire minimum statutaire applicable aux assistants maternels du particulier employeur.

* * *

AVENANT N° 1 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS du 1er juillet au 31 août 2022

Accord collectif signé le 18 février 2022, étendu par arrêté du 23 mai 2022, paru au JORF le 14 juin 2022

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,06 €	4%	3,18 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des assistants maternels, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu le titre de branche *assistant maternel- garde d'enfants*.

En cas d'obtention du titre *assistant maternel – garde d'enfants* en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

* * *

AVENANT N° 2 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS

du 1er septembre au 30 novembre 2022

Accord collectif signé le 13 mai 2022, étendu par arrêté du 11 août 2022, paru au JORF le 23 août 2022

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « Assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est revalorisée comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,17€	4%	3,30 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

* * *

AVENANT N° 3 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS

du 1^{er} décembre 2022 au 31 mars 2023

Accord collectif signé le 15 septembre 2022, étendu par arrêté du 9 novembre 2022, paru au JORF le 23 novembre 2022

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de la dernière revalorisation du Smic intervenue au 1er août 2022, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,20 €	4%	3,33 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre *assistant maternel – garde d'enfants* en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

* * *

AVENANT N° 4 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS du 1^{er} avril au 30 avril 2023

Accord collectif signé le 8 décembre 2022, étendu par arrêté du 21 février 2023, paru au JORF le 1^{er} mars 2023

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et des prévisions d'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2023, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,26 €	4%	3,39 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre *assistant maternel – garde d'enfants* en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

* * *

AVENANT N°5 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS à compter du 1^{er} mai 2023

Accord collectif signé le 27 janvier 2023, étendu par arrêté du 12 avril 2023, paru au JORF le 18 avril 2023

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire des assistants maternels 6 % au-dessus du minimum légal prévu à l'article D. 423-9 du code de l'action sociale et des familles, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,36 €	4%	3,49 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

* * *

AVENANT N°6 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS à compter du 1er septembre 2023

Accord collectif signé le 17 mai 2023, étendu par arrêté du 25 juillet 2023, paru au JORF le 2 août 2023

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « Assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de la nouvelle augmentation du Smic au 1er mai 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire des assistants maternels 6 % au-dessus du minimum légal prévu à l'article D. 423-9 du code de l'action sociale et des familles, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,43 €	4%	3,57 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

* * *

AVENANT N°7 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS à compter du 1er février 2024

Accord collectif signé le 16 octobre 2023, étendu par arrêté du 15 janvier 2024, paru au JORF le 24 janvier 2024

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « Assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts

Dans un contexte d'inflation, et considérant la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur, les partenaires sociaux conviennent de réévaluer globalement les minima salariaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est donc établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,45 €	4%	3,59 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

* * *

AVENANT N°8 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS à compter du 1^{er} mai 2024

Accord collectif signé le 15 janvier 2024, étendu par arrêté du 15 avril 2024, paru au JORF le 26 avril 2024

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2024 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire des assistants maternels à 7 % au-dessus du minimum légal prévu à l'article D. 423-9 du code de l'action sociale et des familles, contribuant ainsi à l'attractivité des métiers du secteur, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,50 €	4%	3,64 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel-garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

* * *

**AVENANT N°9 à l'ANNEXE 5 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS à compter du 1^{er} avril 2025**

Accord collectif signé le 25 novembre 2024, étendu par arrêté du 25 février 2025, paru au JORF le 18 mars 2025

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 1 – Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général, de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1^{er} novembre 2024, et considérant la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur, les partenaires sociaux conviennent de réévaluer globalement les minima salariaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est donc établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,64 €	4%	3,79 €

**titre assistant-maternel – garde d'enfants*

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel-garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 – Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

* * *

ANNEXE 6 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

AVENANT S 44 du 28 octobre 2021

applicable du 1^{er} février 2022 au 30 juin 2022

Étendu par arrêté du 24 janvier 2022, JORF 28 janvier 2022, intégré à la convention collective du 15 mars 2021

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

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau 1 à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,59	1 842,66	3 %	10,91	1 898,34
II	10,66	1 854,84	3 %	10,98	1 910,52
III	10,79	1 877,46	3 %	11,11	1 933,14
IV	10,97	1 908,78	3 %	11,30	1 966,20
V	11,15	1 940,10	4 %	11,60	2 018,40
VI	11,65	2 027,10	4 %	12,12	2 108,88
VII	11,94	2 077,56			
VIII	12,33	2 145,42			
IX	13,06	2 272,44			
X	13,84	2 408,16			
XI	14,74	2 564,76			
XII	15,70	2 731,80			

Article 2 - S44 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- 👉 Coût d'un repas : 4,70 €.
- 👉 Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - S44 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

* * *

AVENANT N° 1 du 18 février 2022 - Salaires minima conventionnels – ANNEXE 6
Applicables aux salariés du particulier employeur du 1^{er} juillet au 31 août 2022

signé le 18 février 2022, étendu par arrêté du 23 mai 2022, paru au JORF le 14 juin 2022

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique «salarié du particulier employeur» de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1^{er} - Salaires minima conventionnels bruts

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau 1 à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,68 €	1 858,32 €	4 %	11,11 €	1 933,14 €
II	10,75 €	1 870,50 €	4 %	11,18 €	1 945,32 €
III	10,88 €	1 893,12 €	4 %	11,32 €	1 969,68 €
IV	11,06 €	1 924,44 €	4 %	11,50 €	2 001,00 €
V	11,24 €	1 955,76 €	5 %	11,80 €	2 053,20 €
VI	11,74 €	2 042,76 €	5 %	12,33 €	2 145,42 €
VII	12,03 €	2 093,22 €			
VIII	12,42 €	2 161,08 €			
IX	13,15 €	2 288,10 €			
X	13,94 €	2 425,56 €			
XI	14,84 €	2 582,16 €			
XII	15,80 €	2 749,20 €			

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des salariés du particulier employeur, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé.

En cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 - AVENANT 1 - Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 €
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - AVENANT 1 - Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

JORF 14 juin 2022 - Avenant n° 1 ANNEXE 6 applicable le 1^{er} juillet 2022

* * *

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

AVENANT N° 2 du 13 mai 2022 - Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6 applicables aux salariés du particulier employeur du 1^{er} septembre au 30 novembre 2022

Accord collectif étendu par arrêté du 11 août 2022 - JORF 23 août 2022

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1^{er} - Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile décident de déroger, à titre exceptionnel, au principe visant à maintenir le salaire horaire du Niveau 1 à 1,01 SMIC (ou SMIC +1%). Il est par conséquent convenu, dans le cadre du présent avenant, de revaloriser de manière plus significative la grille des salaires minima conventionnels bruts.

Ainsi, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,05 €	1 922,70 €	4 %	11,49 €	1 999,26 €
II	11,11 €	1 933,14 €	4 %	11,55 €	2 009,70 €
III	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
IV	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
V	11,62 €	2 021,88 €	5 %	12,20 €	2 122,80 €
VI	12,12 €	2 108,88 €	5 %	12,73 €	2 215,02 €
VII	12,41 €	2 159,34 €			

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
VIII	12,80 €	2 227,20 €			
IX	13,53 €	2 354,22 €			
X	14,32 €	2 491,68 €			
XI	15,22 €	2 648,28 €			
XII	16,18 €	2 815,32 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 - AVENANT 2 - Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 € ;
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - AVENANT 2 - Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

JORF 23 août 2022 - Avenant n° 2 ANNEXE 6 applicable le 1^{er} septembre 2022

* * *

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

AVENANT N° 3 du 15 septembre 2022 - Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6 applicables aux salariés du particulier employeur du 1^{er} décembre 2022 au 31 mars 2023

Accord collectif étendu par arrêté du 09 novembre 2022 - JORF 23 novembre 2022

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1^{er} - Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de la dernière revalorisation du Smic intervenue au 1^{er} août 2022, les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,18 €	1 945,32 €	4 %	11,63 €	2 023,62 €
II	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
III	11,38 €	1 980,12 €	4 %	11,84 €	2 060,16 €
IV	11,57 €	2 013,18 €	4 %	12,03 €	2 093,22 €
V	11,75 €	2 044,50 €	5 %	12,34 €	2 147,16 €
VI	12,25 €	2 131,50 €	5 %	12,86 €	2 237,64 €
VII	12,54 €	2 181,96 €			
VIII	12,93 €	2 249,82 €			
IX	13,66 €	2 376,84 €			
X	14,45 €	2 514,30 €			
XI	15,35 €	2 670,90 €			
XII	16,31 €	2 837,94 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours

d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 - AVENANT 3 - Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 € ;
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - AVENANT 3 - Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

JORF 23 novembre 2022 - Avenant n° 3 ANNEXE 6 applicable le 1^{er} décembre 2022

* * *

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

AVENANT N° 4 du 8 décembre 2022- Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6

applicables aux salariés du particulier employeur du 1^{er} décembre 2022 au 31 mars 2023

Accord collectif étendu par arrêté du 21 février 2023 - JORF 1^{er} mars 2023

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1^{er} - Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, des prévisions d'augmentation du Smic au 1^{er} Janvier 2023, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,36 €	1 976,64 €	4 %	11,81 €	2 054,94 €
II	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
III	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
IV	11,75 €	2 044,50 €	4 %	12,22 €	2 126,28 €
V	11,93 €	2 075,82 €	5 %	12,53 €	2 180,22 €
VI	12,43 €	2 162,82 €	5 %	13,05 €	2 270,70 €
VII	12,72 €	2 213,28 €			
VIII	13,11 €	2 281,14 €			
IX	13,84 €	2 408,16 €			
X	14,63 €	2 545,62 €			
XI	15,53 €	2 702,22 €			
XII	16,49 €	2 869,26 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours

d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 - AVENANT 4 - Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 € ;
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - AVENANT 4 - Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

JORF 1^{er} mars 2023 - Avenant n° 4 ANNEXE 6 applicable le 1^{er} avril 2023

* * *

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

AVENANT N° 5 du 27 janvier 2023 - Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6 applicables aux salariés du particulier employeur applicable à compter du 1^{er} mai 2023

Accord collectif étendu par arrêté du 12 avril 2023 - JORF 18 avril 2023

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1^{er} - Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire du niveau I à 1,02 Smic (ou Smic + 2 %), la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,49 €	1 999,26 €	4 %	11,95 €	2 079,30 €
II	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
III	11,69 €	2 034,06 €	4 %	12,16 €	2 115,84 €
IV	11,88 €	2 067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
V	12,06 €	2 098,44 €	5 %	12,66 €	2 202,84 €
VI	12,56 €	2 185,44 €	5 %	13,19 €	2 295,06 €
VII	12,85 €	2 235,90 €			
VIII	13,24 €	2 303,76 €			
IX	13,97 €	2 430,78 €			
X	14,76 €	2 568,24 €			
XI	15,66 €	2 724,84 €			
XII	16,62 €	2 891,88 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 - AVENANT 5 - Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 € ;
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - AVENANT 5 - Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

JORF 18 avril 2023 - Avenant n°5 applicable le 1^{er} mai 2023

*** * ***

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

AVENANT N° 6 du 17 mai 2023 - Salaires minima conventionnels - ANNEXE 6

« Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur »

Étendu par arrêté du 25 juillet 2023 - JORF 02 août 2023 – IDCC 3239

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article **1^{er}** - Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de la nouvelle augmentation du Smic au 1^{er} mai 2023 et de l'accord étendu tendant à porter le salaire horaire du niveau I à 1,02 Smic (ou Smic + 2 %), la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,75 €	2 044,50 €	4 %	12,22 €	2 126,28 €
II	11,82 €	2 056,68 €	4 %	12,29 €	2 138,46 €
III	11,95 €	2 079,30 €	4 %	12,43 €	2 115,84 €
IV	12,14 €	2 112,36 €	4 %	12,63 €	2 162,82 €
V	12,32 €	2 143,68 €	5 %	12,94 €	2 251,56 €
VI	12,82 €	2 230,68 €	5 %	13,46 €	2 342,04 €
VII	13,11 €	2 281,14 €			
VIII	13,50 €	2 349,00 €			
IX	14,23 €	2 476,02 €			

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
X	15,02 €	2 613,48 €			
XI	15,92€	2 770,08 €			
XII	16,88 €	2 937,12 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 - Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 € ;
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

JORF 02 août 2023 - Avenant n°6 applicable le 1^{er} septembre 2023

* * *

AVENANT N° 7 du 16 octobre 2023 relatif à la modification de l'ANNEXE 6

« Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur »

Étendu par arrêté du 15 janvier 2024 - JORF 24 janvier 2024 – IDCC 3239

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 1^{er} - Salaires minima conventionnels bruts

Dans un contexte d'inflation et dans l'objectif d'une meilleure hiérarchisation de la grille notamment sur les premiers niveaux, contribuant ainsi à l'attractivité des métiers, les partenaires sociaux conviennent de valoriser l'écart entre le niveau I et le niveau II de la grille.

Il en résulte une augmentation de l'ensemble des niveaux de la grille des salaires à partir du niveau II.

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est donc établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,75 €	2 044,50 €	4 %	12,22 €	2 126,28 €
II	11,88 €	2 067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
III	12,01 €	2 089,74 €	4 %	12,49 €	2 173,26 €
IV	12,20 €	2 122,80 €	4 %	12,69 €	2 208,06 €
V	12,39 €	2 155,86 €	5 %	13,01 €	2 263,74 €
VI	12,89 €	2 242,86 €	5 %	13,53 €	2 354,22 €
VII	13,18 €	2 293,32 €			
VIII	13,57 €	2 361,18 €			

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
IX	14,30 €	2 488,20 €			
X	15,09 €	2 625,66 €			
XI	15,99 €	2 782,26 €			
XII	16,95 €	2 949,30 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 - Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 € ;
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

* *
*

JORF 24 janvier 2024 - Avenant n°7 applicable le 1^{er} février 2024

AVENANT N° 8 du 15 janvier 2024 relatif à la modification de l'ANNEXE 6
« Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur »

Étendu par arrêté du 15 avril 2024 - JORF 26 avril 2024 – IDCC 3239

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 1^{er} - Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2024 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire du niveau I à 1,03 Smic (ou Smic + 3 %), contribuant ainsi à l'attractivité des métiers du secteur, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	12,00 €	2 088,00 €	4 %	12,48 €	2 171,52 €
II	12,13 €	2 110,62 €	4 %	12,62 €	2 195,88 €
III	12,26 €	2 133,24 €	4 %	12,75 €	2 218,50 €
IV	12,45 €	2 166,30 €	4 %	12,95 €	2 253,30 €
V	12,64 €	2 199,36 €	5 %	13,27 €	2 308,98 €
VI	13,14 €	2 286,36 €	5 %	13,80 €	2 401,20 €
VII	13,43 €	2 336,82 €			
VIII	13,82 €	2 404,68 €			

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
IX	14,55 €	2 531,70 €			
X	15,34 €	2 669,16 €			
XI	16,24 €	2 825,76 €			
XII	17,20 €	2 992,80 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 - Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 € ;
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

* *
*

JORF 26 avril 2024 - Avenant n°8 applicable le 1^{er} mai 2024

Avenant n° 9 du 25 novembre 2024 relatif à la modification de l'ANNEXE 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur »

Étendu par arrêté du 25 février 2025 - JORF 18 mars 2025 – IDCC 3239

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article **1^{er}** - Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général, de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er novembre 2024, et considérant la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur, les partenaires sociaux décident de revaloriser les salaires minima conventionnels bruts de chaque niveau de la grille à hauteur de 2 %.

Ainsi, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	12,24 €	2 129,76 €	4 %	12,73 €	2 215,02 €
II	12,37 €	2 152,38 €	4 %	12,86 €	2 237,64 €
III	12,51 €	2 176,74 €	4 %	13,01 €	2 263,74 €
IV	12,70 €	2 209,80 €	4 %	13,21 €	2 298,54 €
V	12,89 €	2 242,86 €	5 %	13,53 €	2 354,22 €
VI	13,40 €	2 331,60 €	5 %	14,07 €	2 448,18 €
VII	13,70 €	2 383,80 €			
VIII	14,10 €	2 453,40 €			

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
IX	14,84 €	2 582,16 €			
X	15,65 €	2 723,10 €			
XI	16,56 €	2 881,44 €			
XII	17,54 €	3 051,96 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 - Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 € ;
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

* *
*

JORF 18 mars 2025 - Avenant n°9 applicable le 1^{er} avril 2025

ANNEXE 7 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS APPLICABLE AUX SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

SOCLE SALARIE DU PARTICULIER EMPLOYEUR

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

Étendu par arrêté du 7 mars 2016, en vigueur le 1^{er} avril 2016, intégré à la convention collective du 15 mars 2021

AVENANT N°7 à l'ANNEXE 7 du 31 janvier 2025

Étendu par arrêté du 15 mai 2025, paru au JO le 31 mai 2025, en vigueur le 1^{er} juin 2025

Le texte ci-dessous intègre toutes les modifications et ajouts apportées à l'accord du 21 mars 2014 par l'AVENANT N°7 à l'ANNEXE 7 du 31 janvier 2025 applicable à compter du 1^{er} juin 2025.

Les modifications et ajouts sont indiqués en bleu dans le texte.

Préambule de l'accord du 21 mars 2014

La présente annexe a pour objet de mettre en place la grille de classification applicable aux salariés du particulier employeur visés à l'article L.7221-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux 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 intra sectorielle et l'égalité professionnelle 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. Dans cette perspective, elle offre une description homogène des différents emplois-repères.

Préambule de l'AVENANT n°7 – OBJET DE L'AVENANT

Lors de la négociation de la grille de classification, les partenaires sociaux se sont engagés à poursuivre les réflexions paritaires en vue de la création de nouveaux emplois-repères.

Dans cette optique, ils sont convenus de la nécessité de restructurer le domaine enfant en valorisant le métier de Garde d'enfant(s) et en créant trois emplois -repères de Garde d'enfant(s) en situation de handicap. Cette restructuration poursuit les objectifs suivants :

- ☛ Adapter les textes à la réalité des activités exercées dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en valorisant les emplois-repères de Garde(s) d'enfant(s),
- ☛ Répondre aux besoins des salariés et des parents particuliers employeurs et en termes de
- ☛ solutions d'accompagnement des enfants en situation de handicap.

Le présent avenant modifie en ce sens l'annexe 7 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 - Champ d'application

La présente annexe s'applique à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

AVENANT 7 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L.2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

L'annexe 7 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a pour objet de mettre en place une grille de classification applicable aux salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

Article 2 - La classification des emplois-repères

Les partenaires sociaux 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.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la classification, ont été identifiés aux termes de la présente annexe 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 de la présente annexe. Cette liste pourra être amenée à évoluer dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

➤ Article 2.1 - Présentation des domaines d'activités intégrant l'AVENANT N°7

Les modifications et ajouts sont indiqués en bleu

La classification comprend ~~24~~ 24 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

- ☛ enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants **en situation de handicap ou non**) ;
- ☛ 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).

➤ **Article 2.2 - 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).

Échelle	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	Assistant(e) de vie (A)	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	Gardien(ne) (B)
IV	Garde d'enfant(s) B Garde d'enfant(s) en situation de handicap A	Assistant(e) de vie (B)			
V	Garde d'enfant(s) en situation de handicap B	Assistant(e) de vie (C)			

VI	Garde d'enfant(s) en situation de handicap C	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					

À cette grille de classification correspond la grille des salaires minima fixée par voie conventionnelle conformément à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Figurent en annexe A à E à la présente annexe 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 précisé que la liste des tâches est non exhaustive.

➤ Article 2.3 - 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 trois (3) ans **ou quel que soit son âge si l'enfant est en situation de handicap** (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.
- 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 trois (3) ans **ou quel que soit son âge s'il est en situation de handicap**).
- de rechercher l'échelle de l'emploi-repère retenu dans la grille de classification conformément à l'article 2.2 de la présente annexe.

Article 3 - Clause de revoyure

Les emplois-repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension de la présente annexe. 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.

~~Des réflexions paritaires seront prioritairement engagées en vue de la création de nouveaux emplois-repères et notamment la garde d'enfant(s) en situation de handicap.~~

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leurs travaux sur la grille de classification afin de mieux appréhender la réalité des activités exercées au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Sur proposition de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) prévue à l'article 5 de la présente annexe, les évolutions des emplois-repères ou la création de nouveaux emplois repères font l'objet d'avenants à la présente annexe conclus par la CPPNI. »

Article 4 - Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux 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 d'embauche, de rémunération et d'accès à la formation professionnelle.

Article 5 - Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification

Les missions, la composition et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) sont définies à l'article 24 du socle commun de la présente convention collective.

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

CLASSIFICATION DES EMPLOIS APPLICABLE AUX SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ANNEXES

SOCLE SALARIE DU PARTICULIER EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

ANNEXE A : DOMAINE ENFANT *modifié par L'AVENANT N°7 applicable au 1^{er} juin 2025*

Les modifications et ajouts sont indiqués en bleu

Six (6) emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Enfant » :

- un emploi de baby-sitter qui surveille et assure une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans. Si un ou plusieurs enfants est âgé de moins de trois (3) ans, l'emploi-repère concerné est obligatoirement garde d'enfant(s).
- deux emplois de garde d'enfant(s) qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

- Trois emplois de garde d'enfant(s) en situation de handicap qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfant(s) en situation de handicap, âgé(s) de plus ou de moins de trois (3) ans. Le particulier employeur fait état de la situation de handicap de son enfant auprès du salarié via la fourniture d'un certificat médical établi par un médecin. Si la situation de handicap de l'enfant a donné lieu à une reconnaissance officielle par les services compétents de l'administration avec éventuelle attribution d'une aide financière, alors l'emploi-repère doit nécessairement correspondre, en fonction des missions confiées au salarié, à un poste de garde d'enfant en situation de handicap B ou C.

La Garde d'enfant(s) en situation de handicap A ne pourra concerner que les salariés s'occupant d'enfant(s) en situation de handicap léger ou de handicap non reconnu par l'administration.

Dans tous les cas et notamment lorsqu'au jour de la conclusion du contrat de travail, un dossier de reconnaissance du handicap est en cours auprès de l'Administration, le particulier employeur devra se fonder sur les missions réellement demandées au salarié pour déterminer l'emploi-repère à retenir.

Les activités de chaque emploi-repère de ce domaine (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de chacun des emplois-repères même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié

En cas de garde partagée, chaque particulier employeur retient l'emploi-repère correspondant à la situation de l'enfant et aux activités principales qu'il confie au salarié.

Un particulier employeur qui emploierait une garde d'enfant(s) pour s'occuper de plusieurs enfants d'une même fratrie - dont un au moins est en situation de handicap - retient l'emploi-repère positionné sur l'échelle la plus élevée.

Pour tout contrat en cours, un avenant au contrat de travail devra être signé dans le cas où le présent avenant aurait un impact sur l'emploi-repère du salarié en poste.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Enfant »

Baby-sitter Échelle 1	Garde d'enfant(s) A Échelle 3	Garde d'enfant(s) B Échelle 4
Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans	Assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans Accompagner l'enfant dans : - La prise des repas et goûter - La toilette - L'habillage et le déshabillage - Ses déplacements Participer à des activités d'éveil et de socialisation contribuant au développement de l'enfant Veiller à l'hygiène et à la sécurité de l'enfant Accompagner l'enfant dans la réalisation de travaux confiés par l'enseignant ou les parents jusqu'à la fin de la maternelle Nettoyer les espaces de vie de l'enfant	Garde d'enfant(s) A + Surveiller et/ou accompagner un ou plusieurs enfants dans la réalisation des exercices à la maison à partir de l'école élémentaire Entretenir le linge de l'enfant Préparer les repas et goûters de l'enfant

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Garde d'enfant(s) en situation de handicap A Échelle 4	Garde d'enfant (s) en situation de handicap B Échelle 5	Garde d'enfant(s) en situation de handicap C Échelle 6
Assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfants en situation de handicap de plus ou de moins de trois (3) ans Accompagner l'enfant, en fonction de son handicap, dans : - La prise des repas et goûters - La toilette - L'habillage et le déshabillage - Ses déplacements Accompagner l'enfant dans la réalisation d'activités adaptées à son handicap concourant à son éveil et au développement de son autonomie Participer à la mise en place d'aménagements dans l'environnement de l'enfant pour la réalisation des activités Adopter une posture et une communication adaptées au fonctionnement de l'enfant et favorisant son autonomie dans les actes quotidiens Selon son âge et son handicap, surveiller et/ou accompagner l'enfant dans la réalisation des travaux ou exercices à la maison Nettoyer les espaces de vie de l'enfant et entretenir son linge Préparer les repas et goûters de l'enfant Veiller à l'hygiène et à la sécurité de l'enfant	Garde d'enfant(s) en situation de handicap A + Assister l'enfant, en fonction de son handicap, dans : - La prise des repas et goûters - La toilette - L'habillage et le déshabillage - Ses déplacements Accompagner l'enfant dans sa capacité à communiquer en fonction de son handicap Participer à la mise en place de stratégies pour prévenir et gérer les moments de crise	Garde d'enfant(s) en situation de handicap A + Garde d'enfant(s) en situation de handicap B + Collaborer avec les professionnels du secteur du handicap et l'entourage proche pour l'élaboration du projet de l'enfant pour un accompagnement personnalisé au domicile Coordonner son activité avec les différents acteurs qui interviennent au domicile de l'enfant Repérer les fragilités de l'enfant afin d'adapter son intervention

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Enfant »

Les modifications et ajouts apportés par l'AVENANT 7 sont indiqués en bleu

Emploi-repère : **Baby-sitter**

L'emploi-repère de Baby-sitter consiste à surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents, ...).

Emploi-repère : **Garde d'enfant(s) A**

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) A consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade afin de déterminer ce qui est demandé au salarié dans le respect des règles de sécurité dans l'intérêt du ou des enfants gardés et du salarié, particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **Assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans** : alterner de façon pertinente les périodes d'activité et les périodes de repos pour l'enfant, veiller au respect de son intimité
- **Accompagner l'enfant dans la prise des repas et goûters, la toilette, l'habillage et le déshabillage et ses déplacements** : par exemple veiller à ce que l'enfant prenne régulièrement ses repas dans un environnement adapté (calme...), préparer un biberon dans le respect des règles prévues, accompagner l'enfant dans la prise du repas et du goûter avec les ustensiles et matériels adéquats, guider l'enfant dans l'apprentissage des gestes pour s'habiller et se déshabiller en fonction de son âge et de son développement, accompagner l'enfant lors d'une promenade en l'ayant soigneusement préparé et en utilisant les moyens de transport appropriés mis à disposition par les particuliers employeurs en toute sécurité (poussette, siège-auto etc.), accompagner l'enfant aux activités extra-scolaires et le récupérer
- **Participer à des activités d'éveil et de socialisation contribuant au développement de l'enfant** : par exemple accompagner l'enfant dans la réalisation d'activités ludiques, manuelles et intellectuelles, diversifiées et adaptées à son âge (peinture, pâte à modeler, dessin, lecture, apprentissage des formes...) en veillant à ce que les sens de l'enfant soient stimulés, adapter un mode de communication et un langage appropriés à l'âge de l'enfant, contribuer à la socialisation de l'enfant par des activités extérieures au domicile (parc...)
- **Veiller à l'hygiène et à la sécurité de l'enfant** : par exemple effectuer la toilette, changer la couche régulièrement, transmettre et veiller à l'application par l'enfant des règles d'hygiène et de sécurité de base,

alerter les parents lorsqu'une anomalie est détectée chez l'enfant, participer à l'apprentissage de la propreté selon le développement de l'enfant

- **Accompagner l'enfant dans la réalisation de travaux confiés par l'enseignant ou les parents jusqu'à la fin de la maternelle** : par exemple, accompagner l'enfant dans apprentissage des formes, des couleurs
- **Nettoyer les espaces de vie de l'enfant** (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant(s)) : par exemple les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire, ...)

Emploi-repère : **Garde d'enfant(s) B**

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) B consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade afin de déterminer ce qui est demandé au salarié dans le respect des règles de sécurité dans l'intérêt du ou des enfants gardés et du salarié, particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Garde d'enfant(s) A**
- ET
- **Surveiller et/ou accompagner un ou plusieurs enfants dans la réalisation des exercices à la maison, à partir de l'école élémentaire** : par exemple expliquer les leçons, les règles de grammaire et de conjugaison, les méthodes de calcul, vérifier la bonne réalisation des devoirs, notamment en les faisant lire et réciter par l'enfant, reprendre les règles non comprises par l'enfant avec lui
 - **Entretenir le linge de l'enfant** : par exemple, laver, plier et ranger le linge
 - **Préparer les repas et goûters de l'enfant** : par exemple préparer des repas équilibrés selon les goûts et l'âge de l'enfant dans le respect des habitudes alimentaires de la famille, associer l'enfant à la préparation du repas en fonction de son âge

Emploi-repère : **Garde d'enfant(s) en situation de handicap A**

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) en situation de handicap A consiste à assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfant(s) en situation de handicap, âgé(s) de plus ou de moins de trois (3) ans et à l'accompagner dans la réalisation des actes essentiels de la vie quotidienne.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade afin de déterminer ce qui est demandé au salarié dans le respect des règles de sécurité dans l'intérêt du ou des enfants gardés et du salarié, particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **Assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfants en situation de handicap de plus ou de moins de trois (3) ans** : par exemple, alterner de façon pertinente les périodes d'activité et les périodes de repos pour l'enfant, veiller au respect de son intimité
- **Accompagner l'enfant en fonction de son handicap dans la prise des repas et goûters, la toilette, l'habillage et le déshabillage et ses déplacements** : par exemple, appréhender le handicap pour assurer l'accompagnement de l'enfant et notamment veiller à ce qu'il prenne régulièrement ses repas dans un environnement adapté (calme...), préparer un biberon dans le respect des règles prévues, accompagner l'enfant dans la prise du repas et du goûter avec les ustensiles et matériels adéquats, guider l'enfant dans l'apprentissage des gestes pour s'habiller et se déshabiller en fonction de son âge et de son développement, accompagner l'enfant lors d'une promenade en l'ayant soigneusement préparé et en utilisant les moyens de transport appropriés, mis à disposition par les particuliers employeurs, en toute sécurité (poussette, siège-auto etc.), accompagner l'enfant aux activités extra-scolaires et le récupérer
- **Accompagner un enfant dans la réalisation d'activités adaptées à son handicap concourant à son éveil et au développement de son autonomie**, par exemple ; en fonction du handicap, définir avec l'entourage proche et l'enfant les activités à réaliser en matière d'éveil, de socialisation et de loisirs adaptées à l'état psychologique et au degré d'autonomie de l'enfant
- **Participer à la mise en place d'aménagements dans l'environnement de l'enfant pour la réalisation des activités**, par exemple, en fonction du handicap, par exemple mettre en place une organisation des temps de la journée permettant que ces activités soient réalisées au moment opportun afin que l'enfant puisse les réaliser au mieux
- **Adopter une posture et une communication adaptées au fonctionnement de l'enfant et favorisant son autonomie dans les actes du quotidien** : par exemple, en fonction du handicap, adopter une attitude bienveillante, favoriser le bien-être et l'autonomie de l'enfant, valoriser les réussites de l'enfant
- **Selon son âge et son handicap, surveiller et/ou accompagner l'enfant dans la réalisation des travaux ou exercices à la maison**, par exemple, accompagner l'enfant dans l'apprentissage des formes, des couleurs en maternelle ou dans la réalisation des exercices à réaliser à la maison à partir de l'école élémentaire (lecture, apprentissage des leçons etc.)
- **Nettoyer les espaces de vie de l'enfant et entretenir son linge** (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant(s)) : par exemple nettoyer les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire, ...), laver, plier et ranger le linge
- **Préparer les repas et goûters de l'enfant**, par exemple préparer des repas équilibrés selon les goûts et l'âge de l'enfant dans le respect des habitudes alimentaires de la famille, associer l'enfant à la préparation du repas en fonction de son âge
- **Veiller à l'hygiène et à la sécurité de l'enfant** : par exemple effectuer la toilette, changer la couche régulièrement, transmettre et veiller à l'application par l'enfant des règles d'hygiène et de sécurité de base, alerter les parents lorsqu'une anomalie est détectée chez l'enfant, participer à l'apprentissage de la propreté selon le développement de l'enfant

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) en situation de handicap B consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfant(s) en situation de handicap, âgé(s) de plus ou de moins de trois (3) ans et à réaliser à sa place les actes essentiels de la vie quotidienne.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade et de déterminer ce qui est demandé au salarié dans le respect de la sécurité du ou des enfants gardés particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- Les activités de l'emploi-repère **Garde d'enfant(s) en situation de handicap A**
ET
- **Assister l'enfant en fonction de son handicap dans la prise des repas et goûters, la toilette, l'habillage et le déshabillage et ses déplacements**, par exemple veiller à ce que l'enfant prenne régulièrement ses repas dans un environnement adapté (calme...), préparer un biberon dans le respect des règles prévues, assister l'enfant dans la prise du repas et du goûter avec les ustensiles et matériels adéquats, assister l'enfant dans l'apprentissage des gestes pour s'habiller et se déshabiller en fonction de son âge et de son développement, accompagner l'enfant lors d'une promenade en l'ayant soigneusement préparé et en utilisant les moyens de transport appropriés en toute sécurité (poussette, siège-auto etc.), accompagner l'enfant aux activités extra-scolaires et le récupérer
- **Accompagner l'enfant dans sa capacité à communiquer en fonction de son handicap**, par exemple en adoptant l'attitude et la méthode de communication adaptée au handicap de l'enfant
- **Participer à la mise en place de stratégies pour prévenir et gérer des moments de crise**, par exemple rechercher un environnement relaxant, veiller au calme des lieux, réduire le niveau sonore (appel sonore, télévision, nettoyage, etc.), retirer les objets potentiellement dangereux.

Emploi-repère : Garde d'enfant(s) en situation de handicap C

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) en situation de handicap C consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfant(s) en situation de handicap, âgé(s) de plus ou de moins de trois (3) ans et à réaliser à sa place les actes essentiels de la vie quotidienne.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade et de déterminer ce qui est demandé au salarié dans le respect de la sécurité du ou des enfants gardés particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- Les activités de l'emploi-repère **Garde d'enfant(s) en situation de handicap B**
ET
- **Collaborer avec les professionnels du secteur du handicap et l'entourage proche pour l'élaboration du projet de l'enfant pour un accompagnement personnalisé au domicile**, par exemple participer à des réunions avec les professionnels qui interviennent auprès de l'enfant et les proches de ce dernier pour définir

le rôle que chacun doit jouer, séparément et ensemble, pour l'accompagner au mieux en tenant compte de son handicap

- **Coordonner son activité avec les différents acteurs qui interviennent au domicile de l'enfant**, par exemple organiser les temps de la journée de l'enfant (repas, sieste, temps ludiques etc.) en fonction des rendez-vous et autres impératifs prévus au domicile au cours de la journée comme une séance de kinésithérapie ou un rendez-vous infirmier
- **Repérer les fragilités de l'enfant afin d'adapter son intervention**, par exemple alerter les parents lorsqu'une situation dangereuse pour l'enfant ou ses proches est repérée (problème de comportement, physiologique etc.) afin qu'une action rapide puisse être mise en place

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Cartographie des emplois-repères du domaine « Adulte »

Assistant(e) de vie A Échelle 3	Assistant(e) de vie B Échelle 4	Assistant(e) de vie C Échelle 5	Assistant(e) de vie D Échelle 6
<u>Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes :</u> - activités sociales et/ou de loisirs - courses - tâches ménagères - entretien du linge - préparation de repas courants - tâches administratives courantes	Assistant(e) de vie A	Assistant(e) de vie A	Assistant(e) de vie C
	<u>Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques</u>	<u>Réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques</u>	
	<u>Accompagner l'employeur dans :</u> - la prise des repas - la réalisation des gestes d'hygiène corporelle - les transferts et les déplacements - l'habillage	<u>Assister :</u> - l'employeur dans la prise des repas - une tierce personne dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle - l'employeur lors de ses transferts et déplacements - l'employeur lors de l'habillage	
			<u>Réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap</u>

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Adulte »

Emploi-repère : **Assistant(e) de vie (A)**

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie A consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

effectuer et /ou accompagner l'employeur dans :

- **les activités sociales et/ou de loisirs**
- **les courses**
- **les tâches ménagères** : par exemple entretenir les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), par exemple nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie
- **l'entretien du linge**
- **la préparation de repas courants** : par exemple préparer un repas de tous les jours
- **les tâches administratives courantes** : par exemple la gestion du courrier, de documents et leur classement

Emploi-repère : **Assistant(e) de vie (B)**

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie B consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes et des actes essentiels de la vie quotidienne.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Assistant(e) de vie A**
et
- **effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques** : par exemple sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse
- **accompagner l'employeur dans :**
 - **la prise des repas** : par exemple installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments
 - **la réalisation des gestes d'hygiène corporelle** que la personne pourrait faire elle-même : par exemple l'aide à la toilette non médicalisée, le rasage, les soins cosmétiques
 - **les transferts et les déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile** : par exemple pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue
 - **l'habillage** : par exemple enfiler un gilet, une veste, attacher les chaussures, passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement

Emploi-repère : **Assistant(e) de vie (C)**

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie C consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne (hors soins d'hygiène corporelle) d'une personne dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente qu'elle ne peut effectuer seule.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Assistant(e) de vie A**
et
- **réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques** : par exemple semi-liquide ou liquide, sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse
- **assister** :
 - **l'employeur dans la prise des repas** : par exemple, installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments, utiliser le cas échéant les matériels d'aide à l'alimentation (cuillère spécifique, bol...)
 - **l'employeur lors de ses transferts et déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile** : par exemple pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue
 - **l'employeur lors de l'habillage** : par exemple passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement
 - **une tierce personne (professionnel de santé, aidant familial) dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle**

Emploi-repère : **Assistant(e) de vie (D)**

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie D consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne d'une personne en situation de handicap qu'elle ne peut effectuer seule dont les gestes liés à des soins délégués.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Assistant(e) de vie C**
et
- **réaliser les gestes délégués liés à des soins d'un employeur en situation de handicap** : accomplir des gestes de soins donnant lieu à un apprentissage obligatoire dispensé par un médecin ou un infirmier qui est responsable de la mise en œuvre de cette délégation de soins.

La délégation de gestes de soins

La délégation de gestes de soins est précisée dans l'article L.1111-6-1 du code de la santé publique, (créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et modifié par la loi n° 2005-370 du 22 avril 2005 - art. 10 JORF 23 avril 2005). Il est rédigé comme suit :

« Une personne durablement empêchée, du fait de limitations fonctionnelles des membres supérieurs en lien avec un handicap physique, d'accomplir elle-même des gestes liés à des soins prescrits par un médecin, peut désigner, pour favoriser son autonomie, un aidant naturel ou de son choix pour les réaliser.

La personne handicapée et les personnes désignées reçoivent préalablement, de la part d'un professionnel de santé, une éducation et un apprentissage adaptés leur permettant d'acquérir les connaissances et la capacité nécessaires à la pratique de chacun des gestes pour la personne handicapée concernée. Lorsqu'il s'agit de gestes liés à des soins infirmiers, cette éducation et cet apprentissage sont dispensés par un médecin ou un infirmier.

Les conditions d'application du présent article sont définies, le cas échéant, par décret. »

ANNEXE C : DOMAINE ESPACES DE VIE

Trois emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Espaces de vie » :

- deux emplois d'employé(e) familial(e) ;
- un emploi d'employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s).

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Espaces de vie » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »

Employé(e) familial(e) A Échelle 1	Employé(e) familial(e) B Échelle 2	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) Échelle 3
Entretenir les espaces de vie	Employé(e) familial(e) A	Employé(e) familial(e) B
Repasser le linge courant	Entretenir le linge	
	Repasser le linge délicat	
	Préparer les repas courants	
	Effectuer les courses	
		Surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans
		Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Espaces de vie »

Emploi-repère : **Employé(e) familial(e) A**

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **entretenir les espaces de vie** : par exemple nettoyer les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie
- **repasser le linge courant** ou dont les matières ne demandent pas de technique particulière de repassage, le plier et le ranger

Emploi-repère : **Employé(e) familial(e) B**

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Employé(e) familial(e) A**
et
- **entretenir le linge** : par exemple effectuer l'entretien du linge courant et délicat (tri, lavage, séchage)
- **repasser le linge délicat** ou dont les matières demandent des techniques particulières de repassage, le plier et le ranger
- **préparer des repas courants** : par exemple préparer un repas de tous les jours
- **effectuer les courses**

Emploi-repère : **Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)**

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Employé(e) familial(e) B**
et
- **surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans** : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels, ...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, diner, ...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents, ...)
- **surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs** : par exemple lecture, exercices.

ANNEXE D : DOMAINE ENVIRONNEMENT TECHNIQUE

Sept emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Environnement technique » :

- un emploi d'accompagnateur(rice) correspond à la dame ou à l'homme de compagnie ;
- un emploi de secrétaire particulier(ère) ;
- trois emplois d'enseignant(e) particulier(ère) en fonction du niveau de l'apprenant ;
- deux emplois d'assistant(e) informatique.

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Environnement technique » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »

Accompagnateur (rice) / Personne de compagnie Échelle 2	Secrétaire particulier(ère) Échelle 3
Accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs	Rédiger des écrits, rechercher des documents
	Réaliser : - une assistance administrative - une assistance à la gestion du budget familial

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

**Enseignant (e) particulier (ère)
(niveau élémentaire) A
Échelle 6**

**Enseignant (e) particulier (ère)
(niveau collège, lycée) B
Échelle 7**

**Enseignant (e) particulier (ère)
(niveau études supérieures) C
Échelle 8**

Évaluer le niveau de l'apprenant

Évaluer le niveau de
l'apprenant

Évaluer le niveau de l'apprenant

Élaborer et/ou dispenser
l'enseignement particulier

Élaborer et/ou dispenser
l'enseignement particulier

Élaborer et/ou dispenser
l'enseignement particulier

**Assistant(e) informatique A
Échelle 6**

**Assistant(e) informatique B
Échelle 7**

Identifier le besoin

Assistant(e) informatique
A

Installer et configurer le
matériel informatique

Intervenir sur une panne
informatique

Accompagner la personne
dans le domaine informatique

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement technique »

Emploi-repère : **Accompagnateur(rice) / Personne**

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs** : par exemple aider, proposer à l'employeur la réalisation de tout ou partie de ses activités de loisirs à son domicile ou à l'extérieur (notamment des activités sociales, culturelles, de loisirs adaptées)

Emploi-repère : **Secrétaire particulier(ère)**

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **rédiger des écrits, rechercher des documents**
par exemple lettres, CV, courriels ou tout autre écrit
- **réaliser** :
 - **une assistance administrative** : par exemple la gestion de l'agenda, la prise de rendez-vous, la réalisation du montage d'un dossier simple (demande de prise en charge, d'allocation, ...), la rédaction d'un courrier administratif (URSSAF, impôts, retraite, ...), la prise de notes
 - **une assistance à la gestion du budget familial** : par exemple l'élaboration et le suivi du budget (hebdomadaire, mensuel), la réalisation d'un comparatif de devis

Dans le cadre de l'ensemble des activités décrites ci-dessus, il peut être demandé au secrétaire particulier de sauvegarder, classer et archiver tous les documents selon les consignes de l'employeur.

Emploi-repère : **Enseignant(e) particulier(ère) A (niveau élémentaire)**

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **évaluer le niveau de l'apprenant** : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- **élaborer et /ou dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire** : par exemple enseigner les fondamentaux (cours de lecture, d'écriture, de grammaire, géométrie, histoire, géographie, ...), apprendre à l'élève à acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation de ses devoirs), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches, ...)

Emploi-repère : **Enseignant(e) particulier(ère) B (niveau collège, lycée)**

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **évaluer le niveau de l'apprenant** : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- **élaborer et dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire** : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues,...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours) proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches,...), préparer l'apprenant à un contrôle ou à un examen (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision,...).

Emploi-repère : **Enseignant(e) particulier(ère) C (niveau études supérieures)**

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **évaluer le niveau de l'apprenant** : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- **élaborer et dispenser l'enseignement particulier** : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues,...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches,...), préparer l'apprenant à un examen, à un concours ou à l'entrée aux grandes écoles (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision,...).

Emploi-repère : **Assistant(e) informatique A**

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- identifier le besoin : par exemple déterminer avec l'utilisateur ses attentes et la durée maximum de l'intervention ;
- **installer et configurer le matériel informatique** ;
- **intervenir sur une panne informatique** : par exemple effectuer un diagnostic de la panne et remédier aux problèmes.

Emploi-repère : **Assistant(e) informatique B**

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Assistant(e) informatique A**
et
- **accompagner la personne dans le domaine informatique** : par exemple dans l'utilisation de l'ordinateur, des périphériques et des logiciels (traitement de texte, navigation web, courrier électronique, tableur)

ANNEXE E : DOMAINE ENVIRONNEMENT EXTERNE

Quatre emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Environnement externe » :

- deux emplois d'employé(e) d'entretien et petits travaux / homme-femme toutes mains ;
- deux emplois de gardien(ne).

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Environnement externe » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement externe »

Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-Femme toutes mains A Échelle 1	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-femme toutes mains B Échelle 2
Effectuer des petits travaux de bricolage	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-Femme toutes mains A
Nettoyer et entretenir les espaces extérieurs	Effectuer des petits travaux de jardinage
Gardien(ne) A Échelle 2	Gardien(ne) B Échelle 3
Surveiller la propriété (habitation et dépendances)	Gardien A
Entretenir la propriété (habitation et dépendances)	Assurer des tâches complémentaires

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement externe »

Emploi-repère : **Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains (A)**

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **effectuer des petits travaux de bricolage** : par exemple monter et démonter des meubles, les déplacer, effectuer des petits travaux de peinture, reboucher des petits trous dans un mur, une porte, changer des ampoules, changer des joints de robinets ;
- **nettoyer et entretenir les espaces extérieurs** : par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches et évacuer les déchets, désherber, arroser les plantes, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs), cueillette des fruits.

Emploi-repère : **Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains (B)**

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains A**
et
- **effectuer des petits travaux de jardinage** : par exemple rempoter des plantes et autres arbustes, bêcher la terre en vue d'une plantation de fleurs ou plants légumiers pour usage personnel, tailler des arbustes, rosiers, haies et autres plantes, nettoyer et entretenir les bassins, la piscine et autres pièces d'eau ornementales ainsi que les annexes techniques

Emploi-repère : **Gardien(ne) (A)**

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à

- **surveiller la propriété (habitation et dépendances)** : par exemple repérer les limites de la propriété ainsi que ses accès et les surveiller, vérifier l'objet de la présence de personnes et les accompagner, veiller à la propreté des espaces extérieurs
- **entretenir la propriété (habitation et dépendances)** : par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches, désherber, arroser les plantes, gérer l'alimentation en énergie de la propriété (gaz, fuel, bois, ...), nettoyer le portail, les portes d'entrée, les dépendances, les allées, réaliser des petits travaux de bricolage, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs, ...)

Emploi-repère : **Gardien(ne) (B)**

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Gardien(ne) A**
et
- **assurer des tâches complémentaires** : par exemple s'occuper des animaux de compagnie (les promener, les alimenter, nettoyer leur espace), nettoyer et entretenir les bassins, la piscine ainsi que les annexes techniques, nettoyer la voiture de l'employeur, fendre, ranger et stocker le bois

• TEXTES ATTACHÉS

ACCORD DU 8 JUILLET 2021 RELATIF AU DÉPLOIEMENT DE L'ALTERNANCE (non étendu au 18.09.2023)

Article En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé le système de formation professionnelle initiale et a notamment mis l'accent sur les formations en alternance. Les formations en alternance ont pour objet de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Elles associent des enseignements généraux et techniques dispensés pendant le temps de travail et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

On distingue parmi elles, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Ce sont ces derniers qui ont fait l'objet d'une réforme profonde.

La loi a ainsi ouvert l'accès à l'activité de formation par apprentissage ce qui a entraîné une très forte croissance du nombre de centre de formation par apprentissage. Elle a également transformé en profondeur les modalités de financement de l'apprentissage et aménagé les règles relatives au contrat d'apprentissage. Elle a ouvert la possibilité de préparer à tous les métiers par la voie de l'apprentissage et réhaussé à 29 ans, voire au-delà par dérogation, l'âge maximal pour conclure un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, elle prévoit l'allongement de la durée maximale du contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a, à la fois des besoins en termes de recrutement, en particulier chez les jeunes, et des besoins en termes de professionnalisation et de qualification.

À cet effet, le secteur s'est doté, notamment dans le cadre d'un dialogue social dynamique et innovant, des moyens nécessaires au développement de politiques de formation ambitieuses. Les accords interbranches des 19 décembre 2018 et 17 novembre 2020 prévoyant des dispositions en matière de professionnalisation témoignent à cet égard de la volonté de disposer de moyens adaptés aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile afin de développer le recours et l'accès à la formation professionnelle.

Aux termes de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile les partenaires sociaux ont prévu des dispositions visant à faciliter l'accès des salariés à la qualification et la certification professionnelle notamment par l'alternance.

Dans les branches du particulier employeur, le dispositif de l'alternance n'est pour l'heure pas utilisé malgré une expérimentation menée en 2012 pour le contrat de professionnalisation. En effet, les règles applicables avant la réforme rendaient, eu égard aux spécificités du secteur, la mise en œuvre de l'alternance difficile.

Depuis la réforme résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le cadre législatif et réglementaire est mieux adapté aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et les branches en parallèle se sont dotées d'outils nouveaux voués au développement de la formation professionnelle.

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

En application de l'article 12 de l'accord du 17 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de mettre en place l'alternance et de développer le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1^{er} **En vigueur non étendu** Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclue le 15 mars 2021.

Il est précisé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, JORF 11 mars 2000 ;*

- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, JORF 28 décembre 2004.*

Article 2 **En vigueur non étendu** Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer les objectifs, les modalités et les moyens permettant la mise en place de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le présent accord organise le recours à l'apprentissage dans le cadre législatif et réglementaire actuel. Il s'appuie pour cela sur les dispositifs conventionnels mis en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour traiter les questions spécifiques au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Chapitre II Le contrat d'apprentissage

Article 3 **En vigueur non étendu** Le développement de l'apprentissage

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale, qui s'est ouvert aux branches professionnelles, dans le cadre d'un contrat de travail. Il associe une formation délivrée par un Centre de formation d'apprenti (CFA) conduisant à un titre ou diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et une formation pratique délivrée dans le cadre de l'activité professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement de l'apprentissage, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat d'apprentissage.

Ils conviennent que cet accompagnement est réalisé dans les conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

Article 4 **En vigueur non étendu** Nature, durée et rupture du contrat d'apprentissage

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Article 4.1 *En vigueur non étendu* La nature du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu entre un salarié et un employeur, conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire.

Article 4.2 *En vigueur non étendu* La durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat dans le cadre d'un CDD ou de la période d'apprentissage dans le cadre d'un CDI est comprise entre 6 mois et 3 ans. Elle est égale à la durée du cycle de formation, soit la durée calendaire nécessaire à l'obtention du diplôme.

Eu égard aux spécificités du secteur, les partenaires sociaux conviennent que la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée sans être inférieure à 6 mois.

Dans tous les cas, la durée de la formation en CFA est au moins égale à 25 % de la durée du contrat.

Article 4.3 *En vigueur non étendu* La rupture du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être rompu sans motif et sans préavis par le particulier employeur ou le salarié jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours de formation pratique réalisée par l'apprenti sur le lieu de travail, que ceux-ci soient consécutifs ou non.

Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu avant son terme dans l'un des cas et selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par exception, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les modalités de rupture sont celles prévues par les articles 119-1 et 161-1 de la convention collective en vigueur.

Article 5 *En vigueur non étendu* Les conditions d'emploi de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés de la branche dans laquelle il exerce son activité dès lors qu'elles sont compatibles avec son statut de jeune en formation.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

	Âge de l'apprenti
--	-------------------

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Année d'exécution du contrat	De 16 à 17 ans	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Une majoration de 15 % est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du 3e alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 du code du travail, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du code du travail, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du 3e alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26 du code du travail.

Article 6 **En vigueur non étendu** Les apprentis en situation de handicap

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R. 6222-50 et suivants du code du travail.

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap, l'employeur qui embauche une personne en situation de handicap peut bénéficier d'une aide versée par l'Agefiph sous réserve de remplir certains critères.

Par ailleurs, pour permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO EP peut majorer le niveau de prise en charge annuel du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, dans la limite de 4 000 € conformément au décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

La formation visée à l'article 9.4 du présent accord comprend un volet relatif à l'accueil d'apprentis en situation de handicap et à la prise en compte du handicap dans l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son parcours d'apprentissage.

Article 7 *En vigueur non étendu* La formation de l'apprenti

La CPNEFP vise à travers le contrat d'apprentissage l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;*
- « employé familial » ;*
- « assistant de vie dépendance ».*

La formation réalisée par le CFA a une durée égale à 25 % au moins de la durée du contrat, quelle que soit la durée effective de travail. Le CFA a la possibilité de conclure une convention par laquelle tout ou partie de la formation qu'il doit organiser est réalisée par un établissement de formation.

Article 8 *En vigueur non étendu* Le financement de la formation de l'apprenti

La CPNEFP, en relation avec France compétences, fixe les niveaux de prise en charge des trois titres à finalité professionnelle identifiés à l'article 7 et préparés dans le cadre du contrat d'apprentissage. Ces montants sont financés par l'OPCO EP selon les modalités règlementaires en vigueur.

Le cas échéant, dans l'objectif de garantir la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs du contrat, des co-financements peuvent être sollicités auprès des conseils régionaux.

Article 9 *En vigueur non étendu* Le maître d'apprentissage

Article 9.1 *En vigueur non étendu* La qualité de maître d'apprentissage et les conditions requises

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions suivantes

- être titulaire d'un diplôme, ou titre inscrit au RNCP, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;*
- ou– justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;*
- ou– avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un maître d'apprentissage.*

Article 9.2 *En vigueur non étendu* Les missions du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Article 9.3 *En vigueur non étendu* La délégation de la fonction de maître d'apprentissage par le particulier employeur

À défaut de remplir les conditions listées à l'article 9.1 du présent accord, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des trois conditions visées à l'article 9.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (association certifications et compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de maître d'apprentissage s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP peut financer sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

Article 9.4 *En vigueur non étendu* La formation des maîtres d'apprentissage et des maîtres d'apprentissage délégués

La formation visée au 3e tiret de l'article 9.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeur et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP est chargée de valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

Article 10 *En vigueur non étendu* Le livret d'apprentissage

La CPNEFP élabore un livret type d'apprentissage pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- assistant maternel ;*
- garde d'enfants ; ;*
- employé familial ;*
- assistant de vie.*

Le livret d'apprentissage est complété par le maître d'apprentissage ou le maître d'apprentissage délégué et par l'apprenti.

Article 11 *En vigueur non étendu* La mise en place d'un CFA sectoriel

Pour impulser la dynamique en matière d'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir le dispositif en créant un CFA sectoriel de dimension nationale qui aura notamment pour mission – de satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile – d'accompagner les particuliers employeurs dans la mise en place des contrats d'apprentissage

– de travailler en réseau avec différents opérateurs de formation labellisés par l'organisme habilité par les partenaires sociaux, sur l'ensemble du territoire.

Ce CFA sectoriel est abrité au sein de l'université du domicile, acteur majeur du déploiement de l'offre prioritaire de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Un conseil de perfectionnement paritaire est mis en place pour piloter et suivre les formations par apprentissage et les obligations dévolus au CFA. Sa composition et son fonctionnement sont définis dans un règlement intérieur.

Chapitre III Le contrat de professionnalisation

Article 12 *En vigueur non étendu* Le développement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle ...) reconnue par l'État et/ ou la branche professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir l'alternance dans le cadre du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre de la professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement du contrat de professionnalisation, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de tuteur pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat de professionnalisation.

Ils conviennent que cet accompagnement doit être réalisé dans des conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

Article 13 *En vigueur non étendu* Nature, durée et rupture du contrat de professionnalisation

Article 13.1 *En vigueur non étendu* La nature du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée conclu entre un salarié et un employeur conformément aux dispositions de l'article L. 6325-5 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus ;*
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;*
- aux bénéficiaires du RSA ; – aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;*
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;*
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). ;*

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant » peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

Article 13.2 En vigueur non étendu *La durée du contrat de professionnalisation*

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 36 mois et notamment pour certains publics conformément aux dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail.

Le dépassement de la durée de 12 mois est également possible :

– si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ;

Ou – si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 13.3 En vigueur non étendu *La rupture du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation peut inclure une période d'essai. Celle-ci peut être rompue librement par l'une des parties conformément à l'article 44.1.3 de la convention collective en vigueur.

En dehors du cas visé à l'alinéa précédent, il peut être mis fin au contrat de professionnalisation, conformément aux articles 62 et 63 de la convention collective applicables en matière de rupture du contrat de travail.

Article 14 En vigueur non étendu *Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation*

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
55 % du Smic	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 65 % (moins de 21 ans) et 80 % (21 et plus) du Smic lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins équivalente à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même nature.

Lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 21 ans ou de 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Article 15 En vigueur non étendu *La formation du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation*

La CPNEFP vise à travers le contrat de professionnalisation l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;
- « employé familial » ;
- « assistant de vie dépendance ».

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail ;
- ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

Article 16 En vigueur non étendu *Financement de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation*

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO selon les montants définis par la CPNEFP.

L'OPCO EP prend également en charge :

- la formation des tuteurs délégués ;
- l'indemnité tutorale pour l'exercice de la fonction de tuteur délégué. L'APNI peut compléter les financements de l'OPCO EP sur la contribution conventionnelle.

Article 17 En vigueur non étendu *Le tuteur*

Article 17.1 En vigueur non étendu *La qualité de tuteur et les conditions requises*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le tuteur peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le tuteur doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un tuteur.

Article 17.2 En vigueur non étendu *Les missions du tuteur*

Le tuteur a notamment pour mission de contribuer à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation des savoir-faire professionnels.

Article 17.3 En vigueur non étendu *La délégation de la fonction de tuteur par le particulier employeur*

À défaut de remplir les conditions listées à l'article 17.1, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de tuteur à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des deux conditions visées à l'article 17.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux des branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (association certifications et compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de tuteur s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP finance sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de tuteur délégué. L'APNI pourra venir en complément du coût du forfait établi par l'OPCO en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

Article 17.4 En vigueur non étendu *La formation des tuteurs et tuteurs délégués*

La formation visée au 2^e tiret de l'article 17.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de tuteur ou de tuteur délégué. La CPNEFP est chargée de définir et valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. L'APNI pourra venir en complément du financement en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

Article 18 En vigueur non étendu *Le livret de professionnalisation*

La CPNEFP élabore un livret type de professionnalisation pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- assistant maternel ;
- garde d'enfants ;
- employé familial ;
- assistant de vie.

Le livret de professionnalisation est complété par le tuteur ou le tuteur délégué et par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Chapitre IV Vie de l'accord

Article 19 En vigueur non étendu *Durée de l'accord. Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

Article 20 En vigueur non étendu *Suivi du déploiement et suivi de l'accord*

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Chaque année, la CPNEFP dressera un bilan quantitatif et qualitatif de l'application de l'accord, à destination de la CPPNI, afin d'en évaluer l'impact.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. À cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Article 21 *En vigueur non étendu* Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI prévue à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22 *En vigueur non étendu* Notification et formalités de dépôt

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

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

AVENANT N° 1 du 18 février 2022 à l'ACCORD du 8 juillet 2021 RELATIF AU DÉPLOIEMENT DE L'ALTERNANCE (non étendu au 18.09.2023)

Article Préambule *En vigueur non étendu* Objet de l'avenant

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclu le 8 juillet 2021 entre l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur, il est apparu nécessaire de compléter et de modifier certaines dispositions.

Eu égard à la singularité du secteur et en vue de faciliter sa mise en œuvre, certaines dispositions dudit accord ont été adaptées afin notamment de tenir compte du lieu d'exercice du travail : le domicile privé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu de demander l'extension de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de nouvelles dispositions ont par conséquent été insérées en ce sens.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} *En vigueur non étendu* Champ d'application

ANNEXES ET TEXTES ATTACHÉS - CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 *En vigueur non étendu* Modifications apportées à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2.1 *En vigueur non étendu* Modifications apportées au préambule

À la fin du préambule est introduit le paragraphe suivant :

« Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent accord. »

Article 2.2 *En vigueur non étendu* Modifications apportées à l'article 4

À la première phrase de l'article 4.1, le mot « déterminée » est supprimé et remplacé par le mot « limitée ».

Par ailleurs, les phrases « Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire. » sont supprimées et remplacées par « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 18 ans à 29 ans révolus. ».

À la première phrase de l'article 4.2, le mot « CDD » est supprimé et remplacé par « contrat à durée limitée ».

Article 2.3 *En vigueur non étendu* Modifications apportées à l'article 5

Le tableau figurant à l'article 5 est remplacé et modifié comme suit :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	43 % du Smic	53 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 53 % du salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^e année	51 % du Smic	61 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 ^e année	67 % du Smic	78 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 5, les mots « de 18 ans ou » sont supprimés.

Article 2.4 *En vigueur non étendu* Modifications apportées à l'article 13

Le premier tiret du deuxième alinéa de l'article 13.1, est supprimé et remplacé par :

« – aux jeunes de 18 à 25 ans révolus, par dérogation aux dispositions de l'article L. 6325-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, »

Article 2.5 *En vigueur non étendu* Modifications apportées à l'article 22

Le titre de l'article 22 est modifié et remplacé par « Article 22 “ Notification, formalités de dépôt et extension ” ».

À la fin de l'article 22 est ajouté le paragraphe suivant : « Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. »

Article 3 *En vigueur non étendu* Modalités d'entrée en vigueur et vie du présent avenant

Article 3.1 *En vigueur non étendu* Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 3.2 *En vigueur non étendu* Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 3.3 *En vigueur non étendu* Notification, formalités de dépôt et extension

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

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles.

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

• TEXTES ATTACHÉS

AVENANT N° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective

Étendu par arrêté du 23 sept. 2022 - JORF 8 octobre 2022

Pour faciliter la compréhension, nous avons intégré les dispositions modifiées par cet avenant dans le texte de base de la convention collective et dans nos éditions fusionnées édités après le 20 février 2023.

Article Préambule Objet de l'avenant

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, conclue le 15 mars 2021 et étendue par arrêté du 6 octobre 2021, certaines omissions et erreurs matérielles ont été relevées.

Le présent avenant a donc pour objet de recenser l'ensemble des dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile nécessitant d'être complétées et ou corrigées.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} - Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 - Modifications relatives au socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

➤ Article 2.1 Modifications apportées à l'article 81

Au second alinéa de l'article 81, sont insérés les mots «et culturelles» à la suite de «du portail activités sociales».

➤ **Article 2.2** **Modifications apportées à l'article 29**

Au premier tiret du deuxième alinéa de l'article 29, la date «31 décembre» est supprimée et remplacée par «30 juin».

Par ailleurs, au second tiret du deuxième alinéa de l'article 29, la date «1er janvier» est supprimée et remplacée par «1er juillet».

➤ **Article 2.3** **Modifications apportées à l'article 34**

Au premier tiret du troisième alinéa de l'article 34, la date «31 décembre» est supprimée et remplacée par «30 juin».

Par ailleurs, au second tiret du troisième alinéa de l'article 34, la date «1er janvier» est supprimée et remplacée par «1er juillet».

Article 3 - Modifications relatives au socle assistant maternel de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

➤ **Article 3.1** **Modifications apportées à l'article 96.4**

Au premier tiret de l'article 96.4, après les termes « excède un tiers (1/3) de la durée des heures » le mot « complémentaires » est supprimé.

➤ **Article 3.2** **Modifications apportées à l'article 102.1.2.3**

Au second alinéa de l'article 102.1.2.3, les mots « conformément aux dispositions prévues » sont supprimés et remplacés par « en appliquant la règle du dixième (1/ 10e) telle que décrite ».

➤ **Article 3.3** **Modifications apportées à l'article 109.2**

Au premier alinéa de l'article 109.2, le mot « d'heures » est inséré après les termes « 12 mois = nombre ».

Par ailleurs, au cinquième alinéa de l'article 109.2, les mots « du contrat du travail » sont supprimés et remplacés par « du contrat de travail ».

➤ **Article 3.4** **Modifications apportées à l'article 114.2**

Le troisième alinéa de l'article 114.2 est supprimé.

Par ailleurs, il est inséré le paragraphe suivant à la fin de l'article 114.2 : « Lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût des repas fournis. »

Article 4 - Modifications relatives au socle salarié du particulier employeur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

➤ Article 4.1 Modifications apportées à l'article 128.1

À la dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 128.1, le mot « rédaction » est supprimé.

➤ Article 4.2 Modifications apportées à l'article 131.1

Au deuxième alinéa de l'article 131.1, le mot « prévues » est supprimé et remplacé par « prévue ».

➤ Article 4.3 Modifications apportées à l'article 149

Au premier tiret du deuxième alinéa de l'article 149, les mots « au moins quatre (4) fois l'indemnité due pour la durée d'intervention, correspond » sont supprimés et remplacés par « au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond ».

➤ Article 4.4 Modifications apportées à l'article 152.1

Au deuxième alinéa de l'article 152.1, les mots « si le salarié n'avait pas été absent » sont ajoutés à la suite de « dans le mois considéré ».

➤ Article 4.5 Modifications apportées à l'article 153.1.1.3

Au premier alinéa de l'article 153.1.1.3, les mots « la remise et de la restitution du logement » sont supprimés et remplacés par « l'entrée dans le logement et de sa restitution ».

Par ailleurs, au deuxième alinéa de l'article 153.1.1.3, le mot « à » est ajouté après les termes « du logement par le salarié, et ».

➤ Article 4.6 Modifications apportées à l'article 156.1.3

Au premier alinéa de l'article 156.1.3, les mots « la remise et de la restitution du logement » sont supprimés et remplacés par « l'entrée dans le logement et de sa restitution ».

➤ Article 4.7 Modifications apportées à l'article 161.1.1.1

Au premier alinéa du 1 de l'article 161.1.1.1, le mot « l'heure » est ajouté après « ainsi que la date, ».

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

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

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 6 - Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

AVENANT rectificatif du 14 juin 2022 à l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective

Étendu par arrêté du 23 sept. 2022 JORF 8 octobre 2022

Pour faciliter la compréhension, nous avons intégré les dispositions modifiées par cet avenant rectificatif dans le texte de base de la convention collective et dans nos éditions fusionnées édités après le 20 février 2023.

Article 1^{er}

L'article 2.2 de l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 portant modification de l'article 29 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile comporte une erreur matérielle qu'il convient de rectifier.

L'article 2.2 est modifié et remplacé par la rédaction suivante :

Au premier tiret du troisième alinéa de l'article 29, la date « 31 décembre » est supprimée et remplacée par « 30 juin ».

Par ailleurs, au second tiret du troisième alinéa de l'article 29, la date « 1er janvier 2023 » est supprimée et remplacée par « 1er juillet 2022 ».

Article 2

L'article 2.3 de l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 portant modifications de l'article 34 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile comporte une erreur matérielle qu'il convient de rectifier.

L'article 2.3 est modifié et remplacé par la rédaction suivante :

Au premier tiret du troisième alinéa de l'article 34, la date « 31 décembre » est supprimée et remplacée par « 30 juin ».

Par ailleurs, au second tiret du troisième alinéa de l'article 34, la date « 1er janvier 2023 » est supprimée et remplacée par « 1er juillet 2022 ».

Article 3

Le présent avenant rectificatif entre en vigueur à la même date que l'avenant n° 3, telle que prévue à l'article 5 de ce dernier.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

* * *

AVENANT N° 1 du 24 mars 2023 à l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

Étendu par arrêté du 22 mai 2023 - JORF 3 juin 2023

Pour faciliter la compréhension, nous avons intégré les dispositions modifiées par cet avenant dans le texte de l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

Article Préambule - Objet de l'avenant

Dans le cadre du déploiement de l'opérationnalité du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et afin de permettre l'effectivité de la collecte de la contribution santé au travail à la charge des particuliers employeurs à compter du 1er janvier 2024, certaines dispositions de l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022 doivent être adaptées.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier les caractéristiques de cette contribution afin de rendre opérationnelle sa collecte par les organismes de recouvrement mentionnés au second alinéa de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er} - Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit le mode d'exercice de l'emploi, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 - Modifications apportées à l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022

➤ Article 2.1 Modifications apportées à l'article 3.2

Au deuxième alinéa de l'article 3.2 :

- la virgule entre les mots « obligatoire, forfaitaire » est supprimée et remplacée par « et » ;
- les mots « , unique et mensuelle » sont supprimés.

À la première phrase du quatrième alinéa de l'article 3.2 :

- le mot « mise » est supprimé ;
- les mots « de chaque » sont supprimés et remplacés par « du » ;
- les mots « pour les mois » sont supprimés ;
- les mots « desquels une rémunération est versée à un ou plusieurs salariés » sont supprimés et remplacés par « de l'emploi de chaque salarié ».

Enfin, à la seconde phrase du quatrième alinéa de l'article 3.2 :

- après l'expression « Elle est due une seule fois » est ajouté « par salarié, pour chaque mois travaillé » ;
- les mots « quels que soient » sont modifiés et remplacés par « quel que soit ». De même, les mots « salarié (s) employé (s) par le » sont supprimés et remplacés par « contrats de travail qui le lient au ».

➤ Article 2.2 Modifications apportées à l'article 3.3

Au premier alinéa de l'article 3.3 :

- le mot « mensuel » est supprimé ;
- les mots « pour chaque mois travaillé » sont ajoutés à la suite de « 3,20 euros ».

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022 qui figure dans l'annexe 1 « Prévention des risques et santé au travail » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Il entre en vigueur à compter du premier jour ouvré suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 4 - Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI visée à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

* * *