

SOCLE COMMUN

- ANNEXE I -

**PRÉVENTION DES RISQUES
ET SANTÉ AU TRAVAIL**



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'ALTÉRATION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

<i>Préambule</i>	197
<i>Article 1</i>	Objet de l'accord	198
<i>Article 2</i>	Champ d'application professionnel et géographique	198
<i>Article 3</i>	Accords de mise en œuvre	198
<i>Article 4</i>	Organisme de gestion national de la santé au travail.....	198
<i>Article 4.1</i>	Nature et composition de l'organisme de gestion national	199
<i>Article 4.2</i>	Missions de l'organisme de gestion national	199
<i>Article 4.3</i>	Délégation partielle des missions à l'Ircem	200
<i>Article 5</i>	Suivi individuel de l'état de santé des salariés.....	201
<i>Article 5.1</i>	Professionnels concourant au suivi	201
<i>Article 5.2</i>	Modalités spécifiques du suivi.....	201
<i>Article 5.2.1</i>	Capacité à occuper un ou plusieurs emplois	201
<i>Article 5.2.2</i>	Inaptitude.....	201
<i>Article 5.3</i>	Délais et voies de recours contre les avis rendus	202
<i>Article 5.4</i>	Compte santé au travail.....	203
<i>Article 5.5</i>	Rémunération du temps et des frais liés au suivi	204
<i>Article 6</i>	Inviolabilité du domicile.....	204
<i>Article 7</i>	Prévention des risques professionnels.....	204
<i>Article 8</i>	Financement du dispositif.....	205
<i>Article 9</i>	Clause de revoyure	205
<i>Article 10</i>	Révision et dénonciation	205
<i>Article 11</i>	Notification, dépôt et extension.....	205
<i>Article 12</i>	Entrée en vigueur et dispositions transitoires.....	206

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.

- Article 3 - Accords de mise en œuvre

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

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

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

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

Cet organisme est ci-après dénommé Organisme de gestion national (OGN). Il reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le particulier employeur de la 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 signataires 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 chargé 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 à 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 d'un 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 d'un 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 d'un 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 employeur.s 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 trois ans, les partenaires sociaux conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord cadre et de ses accords de mise œuvre afin d'identifier les freins et les leviers et d'adapter le cas échéant le contenu de ces accords.

- Article 10 - Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

- 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'article 3) dans la branche concernée.

Fait à Paris, le 24 novembre 2016, en huit (8) exemplaires originaux.

Pour la branche de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur :

La Fédération des particuliers employeurs de France - Fepem

La Fédération des services C. F. D. T.

La Fédération C. F. T. C. santé sociaux

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

La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière - F. G. T. A. / F.O.

Pour la branche de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur :

La Fédération des particuliers employeurs de France – Fepem

La Fédération des services C.F.D.T.

La Fédération C. F. T. C. santé sociaux

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

La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière - F. G. T. A. / F.O.

Le Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux - Spamaf

SOCLE COMMUN

- ANNEXE 2 -

PROFESSIONNALISATION



ACCORD-CADRE INTERBRANCHE DE MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE PROFESSIONNALISATION DANS LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

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 chargées 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) comme 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 de 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 acquises 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 a donné son accord écrit à la suite d'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 employeur.s non porteur.s du projet de formation veillera/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 (Apni) pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés.

- 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 contrat.s de travail est/sont suspendu.s. 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, peut 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 8 000 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 employeur.s. Le ou les employeur.s doit/doivent transmettre sa/leur réponse par écrit et est/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. À 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 de 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 (Apni) pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés

En application de l'accord du 19 décembre 2018, étendu par arrêté du 25 juin 2019 et publié au *Journal officiel* du 28 juin 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'Opcv.

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 0,40 % 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 ;
- ◆ 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 collègue 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 collègue.

En cas de désaccord entre les collègues, 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 réunion suivante.

Lorsqu'une délibération concerne uniquement l'une des deux branches professionnelles, seuls disposent du droit de vote les représentants du collègue salarié et ceux du collègue 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 juin 2019 et publié au *Journal officiel* du 28 juin 2019, les partenaires sociaux ont désigné « l'Opcos 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'Opcos 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. À 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.

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

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des particuliers employeurs de France – Fepem

La Fédération des services C. F. D. T.

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

La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière F. G. T. A. / F. O.

L'Union nationale des syndicats autonomes Unsa-Fessad

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

La Fédération des particuliers employeurs de France - Fepem

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

La Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels C.S.A.F.A.M

Le Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux Spamaf

L'Union nationale des syndicats autonomes Unsa-Fessad

ACCORD INTERBRANCHES PORTANT SUR LA 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

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 partageant 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 transformé 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 - Objet de l'accord 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 - Mission 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'Opcoc.

- 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 interbranche

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 ;
- ◆ lperia, la plateforme 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 paritaire nationale interbranches après avoir été collectées et recouvrées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et des contributions dues par les particuliers employeurs ;

- ◆ toute subvention, financement, don ou leg autorisé lui permettant de remplir ses missions ;
- ◆ et plus généralement toute ressource dans le respect des règles légales, réglementaires et conventionnelles régissant son activité.

- 4.4.2 - Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle

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

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

nentes paritaires de négociation et d'interprétation (CPPNI) mises en place au sein de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

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

- Article 7 - Notification et formalités de dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 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 L2231-6 et D2231-2 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.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des particuliers employeurs - Fepem

La Fédération des services C. F. D. T.

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

La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière F. G. T. A. / F. O.

L'Union nationale des syndicats autonomes Unsa-Fessad

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

La Fédération des particuliers employeurs - Fepem

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

La Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels C.S.A.F.A.M.

Le Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux Spamaf.

L'Union nationale des syndicats autonomes Unsa-Fessad

ACCORD INTERBRANCHES PORTANT SUR LA DÉSIGNATION D'UN OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

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 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 - 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 L2231-5 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 D2231-2 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.

Fait à Paris, le 5 mars 2019

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des particuliers employeurs - Fepem

La Fédération des services C. F. D. T.

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

La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière F. G. T. A. / F. O.

L'Union nationale des syndicats autonomes Unsa-Fessad

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

La Fédération des particuliers employeurs - Fepem

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

La Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels C.S.A.F.A.M.

Le Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux Spamaf.

L'Union nationale des syndicats autonomes Unsa-Fessad



SOCLE COMMUN

- ANNEXE 3 -

PRÉVOYANCE

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 employeur¹ et des assistants maternels du particulier employeur², 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 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, toujours 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 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 1^{er} juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, IDCC 2395



- Article 1 - Bénéficiaires

Le régime de prévoyance institué par la présente annexe bénéficie à l'ensemble des salariés relevant de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, 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 ») à la présente annexe.

- Article 2 - Caractère obligatoire du régime

Le régime de prévoyance institué par la présente annexe revêt un caractère obligatoire pour tous les salariés et les particuliers employeurs relevant de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

- 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 annexe, 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, ainsi que leurs conditions d'accès, sont définies à l'annexe A de la présente annexe, intitulée « Prestations ».

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

- Article 3.2 - Revalorisation des prestations

La référence annuelle utilisée pour la revalorisation des indemnités et rentes du régime de prévoyance est l'évolution annuelle, sur les douze (12) derniers mois, de la valeur du point de retraite complémentaire Agirc-Arrco, et ce, dans la double limite :

- ◆ des résultats techniques et financiers du régime lors de l'année précédente, d'une part et ;
- ◆ de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement annuel net des actifs en couverture des engagements du régime, d'autre part.

Il s'agit d'une référence s'appliquant automatiquement dans le cadre de l'établissement des comptes annuels, à défaut de décision spécifique de la CPPNI sur proposition de la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance (CPSP). En effet, au terme d'une étude actuarielle portant sur les équilibres techniques de moyen et long termes et 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.

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

- Article 4 - Cotisations

- Article 4.1 - Taux et assiette

Le taux et l'assiette de la cotisation servant au financement du régime de prévoyance sont définis à l'annexe B, intitulée « Cotisations ».

- Article 4.2 - Répartition

La cotisation est répartie de la manière suivante :

- ◆ cinquante pour cent (50 %) à la charge des particuliers employeurs ;
- ◆ cinquante pour cent (50 %) 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, dix pour cent (10 %) du montant de la cotisation annuelle et, en tout état de cause ;
- ◆ n'aboutit pas à un pourcentage de cotisation supérieur à deux virgule soixante-quatorze pour cent (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.

- Article 4.4 - Paiement des cotisations

En application de la loi, 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.

- 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 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 quatre (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 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 précise les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

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

Le fonds peut également intervenir dans des actions collectives ayant pour objectifs de mettre à la disposition des 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 actions revêtent un caractère non contributif.

- Article 7.3 - Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Le fonds est mis en place au profit des bénéficiaires visés à l'article 1 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, et leurs ayants droit), couverts par le régime de prévoyance.

- Article 7.4 - Mode de financement du fonds d'action sociale

Le fonds est alimenté à hauteur de dix pour cent (10 %) du résultat technique du régime, tel que constaté au 31 décembre de chaque exercice, auquel s'ajoutent les produits financiers issus du placement du fonds d'action sociale au 31 décembre de chaque exercice, calculés sur la base de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement net des actifs en couverture des engagements.

- Article 7.5 - Définition des orientations stratégiques

La CPSP du régime de prévoyance de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 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 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 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 six (6) mois.

- Article 8 - Commission 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 convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile relatif aux commissions paritaires de la branche.

- 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 de la présente annexe et à tout nouvel embauché, soit directement par l'Apni, soit par l'organisme assureur dans le cadre d'une délégation, d'une sous-traitance ou d'un conventionnement.

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, directement par l'Apni, soit par l'organisme assureur dans le cadre d'une délégation, d'une sous-traitance ou d'un conventionnement.

- 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 afférentes aux régimes de prévoyance (la provision d'égalisation et la provision pour réserve générale) constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant total de quatre-vingt-seize millions trois-cent-soixante-huit-mille deux-cent-quatre-vingt-quinze euros (96 368 295 €) au 31 décembre 2019) et des salariés du particulier employeur (pour un montant total de vingt-huit millions neuf-cent-vingt-neuf-mille huit-cent-quarante et un euros (28 929 841 €) au 31 décembre 2019), antérieurement à la convergence des deux branches, est délégué par les partenaires sociaux à l'Apni.

Les réserves afférentes aux fonds d'action sociale prévoyance, constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de sept millions deux-cent-soixante-dix-huit-mille deux-cent-quatre-vingt-deux euros (7 278 282 €) au 31 décembre 2019) et des salariés du particulier employeur (pour un montant de quatre millions sept-cent-trois-mille deux euros (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 trois millions cent-cinquante-six-mille cinq-cent-trente-cinq euros (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 premier 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 trois (3) ans à compter de sa date d'effet, puis tous les cinq (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

Accident : Toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assistant maternel provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure. ⁹

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

Perte totale et irréversible d'autonomie (P.T.I.A.) : Est considéré en perte totale et irréversible d'autonomie le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité du régime de sécurité sociale de 3^e 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.

Rechute : Nouvel arrêt de travail intervenant dans les six (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.

⁹ Dans l'annexe A de l'annexe 3 « Prévoyance » de la convention, les mots « de la part de l'assistant maternel » sont exclus de l'extension en application du principe d'égalité au regard de la définition des accidents retenue par la convention.



GARANTIE /// INCAPACITÉ

Couverture	Conditions d'accès
<p>L'indemnité journalière complémentaire est égale à soixante-dix-huit pour cent (78 %) du salaire de référence journalier, sous déduction de l'indemnité journalière du régime de sécurité sociale brute recalculée.</p> <p>Elle est versée à compter</p> <ul style="list-style-type: none">◆ du premier (1^{er}) jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle reconnu par le régime de sécurité sociale ;◆ du huitième (8^e) jour 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. <p>Le crédit d'indemnisation est égal à mille-quatre-vingt-quinze (1 095) jours. Le crédit peut être reconstitué entre deux arrêts à la condition d'une reprise d'activité de six (6) mois. En cas d'atteinte de l'âge légal de départ en retraite, le salarié bénéficie de cent-quatre-vingts (180) jours d'indemnisation.</p> <p>L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none">◆ en cas de cessation du versement des indemnités journalières du régime de sécurité sociale ;◆ à la date d'effet d'une rente d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie ;◆ au premier jour d'effet de la retraite ou à l'âge légal de départ en retraite ;◆ au jour du décès du salarié. <p>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.</p> <p>La prescription pour la garantie incapacité est de cinq (5) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<p>* Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail ;</p> <p>* 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 ;</p> <p>* Justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile,</p> <ul style="list-style-type: none">◆ c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeur.s 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 et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité ;

* Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

GARANTIE /// INVALIDITÉ

Couverture	Conditions d'accès
<p>La rente annuelle d'invalidité est égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de référence net de cotisations sociales salariales, sous déduction de la rente du régime de sécurité sociale brute recalculée.</p> <p>L'indemnisation commence à la date d'effet de l'invalidité telle que définie aux conditions d'accès et prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 inaptitude ; ◆ à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à soixante-six pour cent (66 %) ou du passage d'une invalidité 2^e catégorie à 1^{re} catégorie ; ◆ au jour du décès du salarié. <p>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 (2) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail initial / évènement donnant naissance à l'invalidité ; * Être immatriculé au régime de sécurité sociale et percevoir une pension pour une invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 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 ou pension d'invalidité du régime de sécurité sociale ; * Justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, <ul style="list-style-type: none"> ◆ c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeur.s 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 et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité ;

* Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

GARANTIE /// DÉCÈS

Couverture	Conditions d'accès
<p>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).</p> <p>La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p> <p>Sont reconnus comme bénéficiaires, sauf désignation expresse du salarié, dans l'ordre de priorité suivante :</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 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 PTIA;◆ le concubin, c'est-à-dire la personne quel 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'évènement ouvrant droit 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 né 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 descendant;◆ 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.	<p>* 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);</p> <p>* 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 à domicile,</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 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 minimum de vieillesse et d'invalidité.

GARANTIE /// RENTE D'ÉDUCATION

Couverture	Conditions d'accès
<p>La rente d'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 tranche :</p> <ul style="list-style-type: none">◆ douze pour cent (12 %) du salaire de référence jusqu'à 17 ans inclus avec une rente annuelle minimale fixée à un pour cent (1 %) du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;◆ seize pour cent (16 %) du salaire de référence, avec une rente annuelle minimale fixée à un virgule trente pour cent (1,30 %) du PASS, jusqu'à 18 ans sans condition ou jusqu'à 25 ans inclus sous condition (poursuite d'étude de l'enfant à charge ou apprentissage, ou enfant demandeur d'emploi non indemnisé par le régime d'assurance chômage). <p>La rente d'éducation est servie sans limitation de durée en cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie du régime de sécurité sociale ou équivalente avant le 26^e anniversaire, ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé</p> <p>La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<p>* 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) ;</p> <p>* 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 à domicile,</p> <ul style="list-style-type: none">◆ c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeur.s 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 minimum de vieillesse et d'invalidité.



GARANTIE /// MALADIES REDOUTÉES

Couverture	Conditions d'accès
<p>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.</p> <p>Le salarié de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à 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.</p> <p>La prescription pour la garantie maladies redoutées est fixée à cinq (5) ans à compter de la date de constatation médicale validée par le service médical de l'organisme assureur.</p>	<p>* Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du diagnostic de la maladie</p> <p>* Justifier au jour du diagnostic de la maladie, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile,</p> <ul style="list-style-type: none">◆ c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeur.s 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 minimum de vieillesse et d'invalidité.

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 cent pour cent (100 %) du salaire net moyen, calculé sur les trois (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), soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des trois (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 trois (3) derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Le salaire de référence journalier est égal au salaire mensuel brut moyen / trente virgule quarante-deux (30,42).

En cas d'absence inférieure à soixante (60) jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est reconstitué *pro rata temporis*.

En cas d'absence supérieure à soixante (60) jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est reconstitué sur la base des trois (3) mois antérieurs les plus proches comprenant au moins un (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 cinquante pour cent (50 %) du salaire journalier. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts, dans la limite d'un virgule huit (1,8) Smic, des trois (3) mois qui précèdent l'arrêt de travail (ou des douze (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, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des quatre (4) trimestres civils précédant l'évènement, soit :

- ◆ l'arrêt de travail initial pour la garantie invalidité ;
- ◆ le décès ou la P.T.I.A. 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 rémunéra-



tions prises en considération pour le calcul de la prestation sont celles des quatre (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 quatre (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 quatre (4) trimestres civils précédant l'évènement, selon la même méthode définie ci-dessus en base réelle.

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

La pension invalidité est reconstituée sur la base de cinquante pour cent (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 six salaires mensuels consécutifs dans la branche s'établit sur la période des douze (12) derniers mois et le salaire de référence est calculé sur les trois (3) derniers mois de la période des six (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 six (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 de 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 de tests ou questionnaires de référence.

ANNEXE B | COTISATIONS

Garantie	Taux de cotisation global	Taux de cotisation (part employeur)	Taux de cotisation (part salarié)
Incapacité	0,86 %	0,430 %	0,430 %
Invalidité	0,83 %	0,415 %	0,415 %
Décès	0,20 %	0,100 %	0,100 %
Rente d'éducation	0,17 %	0,085 %	0,085 %
Maladies redoutées	0,18 %	0,090 %	0,090 %
Total	2,24 %	1,120 %	1,120 %

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).

SOCLE COMMUN

- ANNEXE 4 -

**INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE
DE DÉPART VOLONTAIRE
À LA RETRAITE**

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 de départ volontaire à la retraite conventionnelle de branche, dont les conditions d'octroi et le montant sont plus favorables que les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Notamment, les partenaires sociaux se sont engagés dans 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.

En outre, cette indemnité 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 collecteurs des contributions et cotisations sociales, et reversée à l'Association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018, dénommée Apni, choisie par les partenaires sociaux 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.

- Article 1 - Champ d'application professionnel et géographique

La présente annexe couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

- Article 2 - Conditions pour bénéficier du versement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite

Sous réserve de remplir les conditions définies ci-après, les salariés visés à l'article 1 de la présente annexe bénéficient d'une indemnité de départ volontaire à la retraite. Cette indemnité est versée une seule fois par salarié. 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 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 contrat.s de travail qui le lie.nt à son/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, 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 des contrat.s de travail qui le lie.nt à un ou plusieurs particulier.s employeur.s. Dans une telle situation, la condition relative à la rupture du ou des contrat.s de travail qui lie.nt le salarié à un ou plusieurs particulier.s employeur.s n'est pas requise et le salarié doit alors solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 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 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 contrat.s 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, 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 contrat.s de travail en cours, des deux conditions cumulatives suivantes :

- ◆ d'une part, d'une période d'emploi d'au moins dix années continues ou discontinues, soit cent-vingt (120) mois entiers calendaires, auprès d'un ou de plusieurs particulier.s employeur.s, 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 particulier.s employeur.s, de soixante (60) mois entiers calendaires, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, au cours des sept (7) années, soit quatre-vingt-quatre (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 particulier.s employeur.s, par un ou plusieurs contrat.s 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 cent pour cent (100 %).

Ces conditions sont appréciées à la date du départ effectif du salarié à la retraite, soit à la date d'effet de la rupture 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 rupture 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 de départ volontaire à la retraite

La demande de versement de l'indemnité 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.

La demande est formulée, par le salarié, son représentant légal ou ses ayants droits, dans un délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires à compter du lendemain de la date 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 cent quatre-vingts (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 cent quatre-vingts (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 soixante (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 soixante (60) jours calendaires susmentionné. Une seule demande d'envoi de complément de pièces est formulée auprès du salarié. À l'issue du délai de soixante (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 de départ volontaire à la retraite

- Article 4.1 - Détermination du salaire brut de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ volontaire à la retraite correspond à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au cours des soixante (60) derniers mois calendaires d'emploi du salarié qui précèdent la date effective de son départ volontaire à la retraite, ou 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.

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'absence sont reconstitués pour déterminer le salaire de référence :

- ◆ 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 de départ volontaire à la retraite

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

- ◆ un (1) mois de salaire brut de référence à compter de dix (10) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2.2 de la présente annexe ;
- ◆ un (1) mois et demi de salaire brut de référence à compter de quinze (15) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2.2 de la présente annexe ;
- ◆ deux (2) mois de salaire brut de référence à compter de vingt (20) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2.2 de la présente annexe ;

- ◆ deux (2) mois et demi de salaire brut de référence à compter de trente (30) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2.2 de la présente annexe.

- Article 5 - Financement du dispositif

Le financement de l'indemnité prévue à l'article 4 de la présente annexe est assuré par une contribution à la charge des particuliers employeurs dont le taux est fixé à zéro virgule six pour cent (0,6 %) du salaire brut versé aux salariés qu'ils emploient.

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 - Déploiement opérationnel du dispositif prévu par la présente annexe

Le déploiement opérationnel de la présente annexe est confié à l'Apni qui, dans le cadre des missions qui lui sont conférées, a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement avec un ou des tiers.

L'Apni intervient dans le cadre des orientations stratégiques arrêtées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

- Article 7 - Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi de la présente annexe

- Article 7.1 - 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 premier 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, 5, 6, et 7 de la présente annexe ;
- ◆ à compter du premier janvier de l'année civile qui suit celle visée à l'alinéa précédent en ce qui concerne les dispositions des articles 2, 3 et 4 de la présente annexe.



- Article 7.2 - Dispositions transitoires

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3 et 4 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 ;*
- ◆ 1,5 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;*
- ◆ 2 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues.*

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

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

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 et 4 de la présente annexe, telle que fixée à l'article 7.1 de la présente annexe, les dispositions transitoires cessent de plein droit de s'appliquer. Elles sont alors automatiquement remplacées par les dispositions de la présente annexe, plus favorables pour les salariés.

- Article 7.3 - Suivi de la présente annexe

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

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



SOCLE COMMUN

- 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

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.



SOCLE COMMUN

- ANNEXE 6 -

**SALAIRES MINIMA
CONVENTIONNELS APPLICABLES
AUX SALARIÉS DU PARTICULIER
EMPLOYEUR**

AVENANT N° S 43 DU 25 JANVIER 2021

- Article 1 - 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 I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels comme suit.

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de la 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	10,35	1 800,90	3 %	10,66	1 854,84
II	10,42	1 813,08	3 %	10,73	1 867,02
III	10,60	1 844,40	3 %	10,92	1 900,08
IV	10,82	1 882,68	3 %	11,14	1 938,36
V	11,02	1 917,48	4 %	11,46	1 994,04
VI	11,56	2 011,44	4 %	12,02	2 091,48
VII	11,86	2 063,64			
VIII	12,25	2 131,50			
IX	12,97	2 256,78			
X	13,76	2 394,24			
XI	14,66	2 550,84			
XII	15,61	2 716,14			

- Article 2 - 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 - 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*.

Fait à Paris, le 25 janvier 2021

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des services C.F.D.T.

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

La Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes Force ouvrière F.G.T.A./F.O.

L'Union nationale des syndicats autonomes Unsa-Fessad

SOCLE COMMUN

- ANNEXE 7 -

**CLASSIFICATION DES EMPLOIS
APPLICABLES AUX SALARIÉS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**



Préambule

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.

- 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.

- 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

La classification comprend 21 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

- ◆ enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfant.s ;
- ◆ 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
I	Baby Sitter		Employé.e familial.e (A)
II			Employé.e familial.e (B)
III	Garde d'enfant.s A - Garde d'enfant.s B	Assistant.e de vie (A)	Employé.e familial.e auprès d'enfant.s
IV		Assistant.e de vie (B)	
V		Assistant.e de vie (C)	
VI		Assistant.e de vie (D)	
VII			
VIII			
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.

Domaines		Échelle
Environnement technique	Environnement externe	
	Employé.e d'entretien et petits travaux Homme-Femme toutes mains (A)	I
Accompagnateur.rice Personne de compagnie	Employé.e d'entretien et petits travaux Homme-Femme toutes mains (B) - Gardien.ne A	II
Secrétaire particulier.e	Gardien.ne (B)	III
		IV
		V
Enseignant.e particulier.e (élémentaire) (A) - Assistant.e informatique (A)		VI
Enseignant.e particulier.e (collège, lycée) (B) - Assistant.e informatique (B)		VII
Enseignant.e particulier.e (études supérieures) (C)		VIII
		IX
		X
		XI
		XII

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 (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) ;

- ◆ 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.

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.

- Annexes -

- 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

Trois 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 enfant.s de plus de trois (3) ans. Si un ou plusieurs enfant.s 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 enfant.s de plus ou de moins de trois (3) ans.

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.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Enfant »

Baby-sitter Échelle 1	Garde d'enfant.s A Échelle 3	Garde d'enfant.s B Échelle 3
Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfant.s de plus de 3 ans	S'occuper d'un ou de plusieurs enfant.s de plus ou de moins de trois (3) ans	Garde d'enfant.s A
	Nettoyer les espaces de vie de l'enfant	
	Surveiller un ou plusieurs enfant.s dans la réalisation des devoirs	
		Entretenir le linge de l'enfant

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Enfant »

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 enfant.s 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 enfant.s 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 enfant.s de plus ou de moins de trois (3) ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- ◆ **s'occuper d'un ou de plusieurs enfant.s de plus ou de moins de trois (3) ans** : par exemple effectuer sa toilette, procéder aux changes, préparer et aider à la prise de ses repas ou biberons, accompagner l'enfant lors d'une promenade, organiser des activités ludiques et d'éveil ;
- ◆ **nettoyer les espaces de vie de l'enfant** (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant.s : tels que les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire...))
- ◆ **surveiller un ou plusieurs enfant.s dans la réalisation des devoirs** : par exemple lecture, exercices.

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 enfant.s de plus ou de moins de trois (3) ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- ◆ les activités de l'emploi-repère **Garde d'enfant.s A** ;
- et
- ◆ **entretenir le linge de l'enfant** : par exemple trier, laver, repasser, plier et ranger le linge.



ANNEXE B | DOMAINE ADULTE

Quatre emplois-repères d'assistant.e de vie appartiennent au domaine d'activités « Adulte ». Les emplois d'assistant.e de vie consistent à accompagner des personnes adultes dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation de leurs activités pouvant aller des tâches courantes aux actes essentiels de la vie quotidienne. En fonction des besoins de la personne, l'assistant.e de vie peut être amené.e à faire le lien avec l'entourage et/ou les professionnels de santé.

Les activités de chaque emploi-repère d'assistant.e 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 « 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
<p>Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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
	<p>Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques</p>	<p>Réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques</p>	
	<p>Accompagner l'employeur dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ la prise des repas ◆ la réalisation des gestes d'hygiène corporelle ◆ les transferts et les déplacements ◆ l'habillage 	<p>Assister :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 	



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 telles que l'entretien des espaces de vie (intérieurs et extérieurs), le nettoyage des sols, meubles, objets, vitres, sanitaires, terrasses, s'occuper de la literie ;
- ◆ l'entretien du linge ;
- ◆ la préparation de repas courants (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 (sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse...) ;
 - ◆ accompagner l'employeur dans :
 - la prise des repas (installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments...),
 - la réalisation des gestes d'hygiène corporelle que la personne pourrait faire elle-même (l'aide à la toilette non médicalisée, rasage, soins cosmétiques...),

- les transferts et les déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile comme pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue,
- l'habillage (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 (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 le matériel 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 (pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue...),
 - l'employeur lors de l'habillage (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 tels qu'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 ESPACE 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 enfant.s de plus de 3 ans
		Surveiller un ou plusieurs enfant.s 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 tels qu'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 comme 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...) ;
 - ◆ surveiller un ou plusieurs enfant.s 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.trice correspond à la dame ou à l'homme de compagnie ;
- ◆ un emploi de secrétaire particulier.e ;
- ◆ trois emplois d'enseignant.e particulier.e 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.trice / Personne de compagnie Échelle 2	Secrétaire particulier.e Échelle 3
Accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs	Rédiger des écrits, rechercher des documents
	Réaliser : <ul style="list-style-type: none"> ◆ une assistance administrative ◆ une assistance à la gestion du budget familial

Enseignant.e particulier.e (niveau élémentaire) A Échelle 6	Enseignant.e particulier.e (niveau collège, lycée) B Échelle 7	Enseignant.e particulier.e (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.trice

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- ◆ accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs telles qu'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.e

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- ◆ rédiger des écrits, rechercher des documents tels que 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.e A (niveau élémentaire)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- ◆ **évaluer le niveau de l'apprenant** : à l'aide d'exercices simples (par exemple QCM, quiz, 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 support.s en appui du cours de la ou des matière.s à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...).

Emploi-repère : enseignant.e particulier.e B (niveau collège, lycée)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- ◆ **évaluer le niveau de l'apprenant**, à l'aide d'exercices simples (par exemple QCM, quiz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- ◆ **élaborer et dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire**. Consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matière.s 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 support.s 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.e C (niveau études supérieures)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- ◆ **évaluer le niveau de l'apprenant**, à l'aide d'exercices simples (par exemple QCM, quiz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- ◆ **élaborer et dispenser l'enseignement particulier**. Consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matière.s 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 support.s en appui du cours de la ou des matière.s 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 en déterminant 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 en effectuant un diagnostic de la panne et en remédiant 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**: dans l'utilisation de l'ordinateur par exemple, 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.ne A
Entretien 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 tels que 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, 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 tels que repoter 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** telles que 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.

