Particuliers Employeurs
et Emplois à Domicile

UN SECTEUR QUI COMPTE

CONVENTION COLLECTIVE

de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

à jour au 22 avril 2023

Résultant de la convergence des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur

Empregadores Particulares
e Trabalho no Domicílio

UM SETOR QUE CONTA

CONVENÇÃO COLECTIVA

para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

em 22 de abril de 2023

Resultante da convergência dos ramos dos assistentes maternais e dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos

Este documento foi traduzido do francês.
Apenas a versão original em francês é válida em tribunal.

CONVENTION COLLECTIVE

de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Résultant de la convergence des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur

SOMMAIRE GÉNÉRAL

Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 1
Préambule 16
Architecture de la convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 20
Socle commun 21
Socle assistant maternel 100
Socle salarié du particulier employeur 121
Annexes 153

Avenant n°1 à la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 294
Préambule 297
Annexe : fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle 303
Socle commun 307
Socle assistant maternel 326
Socle salarié du particulier employeur 353

CONVENÇÃO COLECTIVA

para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

Resultante da convergência dos ramos dos assistentes maternais e dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos

ÍNDICE GERAL

Convenção coletiva para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio 1
Preâmbulo 16
Estrutura da convenção coletiva do setor para o ramo dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio 20
Base comum 21
Base assistentes maternais 100
Base salarial do empregador de serviços domésticos 121
Apêndices 153

Adenda nº 1 à Convenção coletiva para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio 294
Preâmbulo 297
Anexo: fichas e documentos educativos com valor indicativo e não contratual 303
Base comum 307
Base assistentes maternais 326
Base salarial do empregador de serviços domésticos 353

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE 16

ARCHITECTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE 20

SOCLE COMMUN 21

PARTIE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES 21

Article préliminaire 21

CHAPITRE I – Champ d'application conventionnel 22
Article 1 Champ d'application professionnel 22
Article 2 Champ d'application géographique 22

CHAPITRE II – Modalités d'application 23
Article 3 Durée 23
Article 4 Conditions de suivi et clause de rendez-vous 23
Article 5 Révision 23
Article 6 Dénonciation 23
Article 7 Extension 23
Article 8 Entrée en vigueur 23

PARTIE II ÉGALITE PROFESSIONNELLE, NON DISCRIMINATION, LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 24

CHAPITRE I – Égalité de traitement entre les salariés et non-discrimination 24
Article 9 Egalité de traitement 24
Article 10 Principe de non-discrimination 24
Article 11 Différences de traitement autorisées 24

CHAPITRE II – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 25
Article 12 Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 25
Article 12-1 Egalité en matière d'embauche 25
Article 12-2 Egalité de rémunération 25
Article 12-3 Egalité d'accès à la formation professionnelle 25
Article 13 Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle 25

ÍNDICE

PREÂMBULO 16

ESTRUTURA DA CONVENÇÃO COLETIVA PARA O RAMO DO SETOR DOS EMPREGADORES INDIVIDUAIS E EMPREGO NO DOMICÍLIO 20

BASE COMUM 21

PARTE I DISPOSIÇÕES GERAIS 21

Artigo preliminar 21

CAPÍTULO I – Âmbito de aplicação convencional 22
Artigo 1º Âmbito de aplicação profissional 22
Artigo 2º Âmbito de aplicação geográfica 22

CAPÍTULO II – Modalidades de aplicação 23
Artigo 3º Vigência 23
Artigo 4º Condições de acompanhamento e cláusula de revisão 23
Artigo 5º Revisão 23
Artigo 6º Denúncia 23
Artigo 7º Prorrogação 23
Artigo 8º Entrada em vigor 23

PARTE II IGUALDADE PROFISSIONAL, NÃO DISCRIMINAÇÃO, LIBERDADES INDIVIDUAIS E EMPREGO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA 24

CAPÍTULO I – Igualdade de tratamento entre colaboradores e não discriminação 24
Artigo 9º Igualdade de tratamento 24
Artigo 10º Princípio da não-discriminação 24
Artigo 11º Diferenças de tratamento autorizadas 24

CAPÍTULO II – Igualdade profissional entre mulheres e homens 25
Artigo 12º Princípio da igualdade profissional entre as mulheres e os homens 25
Artigo 12º-1 Igualdade na contratação 25
Artigo 12º-2 Igualdade de remuneração 25
Artigo 12º-3 Igualdade de acesso à formação profissional 25
Artigo 13º Medidas que visam garantir a igualdade profissional 25

CHAPITRE III – Libertés individuelles 26
Article 14 Liberté syndicale et liberté d'opinion 26

CHAPITRE IV – Emploi des personnes en situation de handicap 26
Article 15 Le droit à l'emploi des personnes en situation de handicap 26

PARTIE III DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL AU NIVEAU DE LA BRANCHE 27

CHAPITRE I – Principes généraux et régime du droit syndical du collège salarié 27
Article 16 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche et modalités de désignation 27
Article 16-1 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche 27
Article 16-2 Modalités de désignation des représentants 27
Article 17 Régime applicable aux représentants désignés pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche 27
Article 17-1 Régime applicable aux représentants ayant la qualité de salarié de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche 28
Article 17-2 Régime applicable aux représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche 29
Article 18 Régime applicable aux salariés de la branche participant à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale 29
Article 18-1 Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale 29
Article 18-2 Régime de l'indemnisation des salariés de la branche pour leur participation à une formation syndicale 29

CHAPITRE II – Commissions paritaires 30

SECTION 1 – Commissions paritaires nationales 30
Article 19 Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation 30
Article 19-1 Missions de la CPPNI 30
Article 19-2 Fonctionnement de la CPPNI 31
Article 20 Conseil National Paritaire du Dialogue Social 34
Article 20-1 Missions du CNPDS 34
Article 20-2 Fonctionnement du CNPDS 35
Article 21 Commission Paritaire Santé au Travail 38
Article 21-1 Missions de la CPST 38
Article 21-2 Fonctionnement de la CPST 39
Article 22 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 41
Article 22-1 Missions de la CPNEFP 41

CAPÍTULO III – Liberdades individuais 26
Artigo 14º Liberdade sindical e liberdade de opinião 26

CAPÍTULO IV – Emprego de pessoas com deficiência 26
Artigo 15º O direito ao emprego das pessoas com deficiência 26

PARTE III DIÁLOGO SOCIAL E RELAÇÕES COLETIVAS TRABALHO AO NÍVEL DO RAMO 27

CAPÍTULO I – Princípios gerais e regime de direitos sindicais do colégio dos trabalhadores 27
Artigo 16º Qualificação para ter assento nas comissões paritárias do ramo e modalidades de designação 27
Artigo 16º-1 Qualificação para ter assento nas comissões paritárias do ramo 27
Artigo 16º-2 Modalidades de designação dos representantes 27
Artigo 17º Regime aplicável aos representantes designados para ter assento nas comissões paritárias do ramo 27
Artigo 17º-1 Regime aplicável aos representantes que tenham a qualidade de trabalhadores do ramo pela sua participação em comissões paritárias do ramo 28
Artigo 17º-2 Regime aplicável aos representantes que não tenham a qualidade de trabalhador do ramo 29
Artigo 18º Regime aplicável aos trabalhadores do ramo que participem na vida estatutária do seu sindicato ou de uma formação sindical 29
Artigo 18º-1 Regime de faltas dos trabalhadores do ramo pela sua participação na vida estatutária do seu sindicato ou de uma formação sindical 29
Artigo 18º-2 Regime de indemnização dos trabalhadores do ramo pela sua participação numa formação sindical 29

CAPÍTULO II – Comissões paritárias 30

SECÇÃO 1 – Comissões paritárias nacionais 30
Artigo 19º Comissão Paritária Permanente de Negociação e Interpretação 30
Artigo 19º-1 Missões da CPPNI 30
Artigo 19º-2 Funcionamento da CPPNI 31
Artigo 20º Conselho Nacional Paritário para o Diálogo Social 34
Artigo 20º-1 Missões do CNPDS 34
Artigo 20º-2 Funcionamento do CNPDS 35
Artigo 21º Comissão Paritária de Saúde no Trabalho 38
Artigo 21º-1 Missões da CPST 38
Artigo 21º-2 Funcionamento da CPST 39
Artigo 22º Comissão Paritária Nacional do Emprego e da Formação Profissional 41
Artigo 22º-1 Missões da CPNEFP 41

Article 22-2	Fonctionnement de la CPNEFP	42
Article 23	Commission Paritaire de Suivi et de Pilotage des régimes de protection sociale complémentaire	45
Article 23-1	Missions de la CPSP	45
Article 23-2	Fonctionnement de la CPSP	45
Article 24	Commission Paritaire Nationale de Suivi et de Consultation des Classifications	48
Article 24-1	Missions de la CPNSCC	48
Article 24-2	Fonctionnement de la CPNSCC	48
SECTION 2 –	**Commissions paritaires territoriales**	**51**
Article 25	Missions des CPT	51
Article 26	Fonctionnement des CPT	51
Article 26-1	Composition	51
Article 26-2	Qualité pour siéger et modalités de désignation	52
Article 26-3	Présidence paritaire	52
Article 26-4	Secrétariat	53
Article 26-5	Organisation des réunions	53
Article 26-6	Délibérations	53
Article 26-7	Charte de fonctionnement	53
Article 26-8	Suivi par le CNPDS	54
CHAPITRE III –	**Paritarisme et valorisation de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile**	**54**
SECTION 1 -	**Fonds de la branche professionnelle**	**54**
SOUS-SECTION 1 –	**Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme**	**54**
Article 27	Constitution d'un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	54
Article 28	Destination, objet et affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	54
Article 29	Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	55
Article 30	Affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	55
Article 31	Répartition du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	55
Article 31-1	Frais de gestion de l'association paritaire et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche	56
Article 31-2	Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme	56
Article 31-3	Développement de la professionnalisation	56
Article 31-4	Financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28	56
Article 31-5	Règles de gestion et de traitement du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social	59
SOUS-SECTION 2 –	**Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile (FIVED)**	**60**
Article 32	Constitution d'un Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile	60

Artigo 22º-2	Funcionamento da CPNEFP	42
Artigo 23º	Comissão Paritária de Acompanhamento e Gestão dos regimes de proteção social complementar	45
Artigo 23º-1	Missões da CPSP	45
Artigo 23º-2	Funcionamento da CPSP	45
Artigo 24º	Comissão Paritária Nacional de Acompanhamento e Consulta das Classificações	48
Artigo 24º-1	Missões da CPNSCC	48
Artigo 24º-2	Funcionamento da CPNSCC	48
SECÇÃO 2 –	**Comissões paritárias regionais**	**51**
Artigo 25º	Missões das CPT	51
Artigo 26º	Funcionamento das CPT	51
Artigo 26º-1	Composição	51
Artigo 26º-2	Qualificação para ter assento e modalidades de designação	52
Artigo 26º-3	Presidência paritária	52
Artigo 26º-4	Secretariado	53
Regra 26º-5	Organização das reuniões	53
Artigo 26º-6	Deliberações	53
Artigo 26º-7	Estatuto de funcionamento	53
Artigo 26º-8	Acompanhamento pelo CNPDS	54
CAPÍTULO III –	**Paridade e valorização do ramo profissional do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio**	**54**
SECÇÃO 1 –	**Fundos do ramo profissional**	**54**
SUBSECÇÃO 1 –	**Fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade**	**54**
Artigo 27º	Criação de um fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade	54
Artigo 28º	Destino, objeto e afetação do fundo de desenvolvimento do diálogo social e da paridade	54
Artigo 29º	Financiamento do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade	55
Artigo 30º	Afetação do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade	55
Artigo 31º	Repartição do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade	55
Artigo 31º-1	Despesas de gestão da associação paritária e despesas de secretariado das comissões paritárias nacionais de ramo	56
Artigo 31º-2	Financiamento de ações partilhadas em benefício do setor, do seu diálogo social e da paridade	56
Artigo 31º-3	Desenvolvimento da profissionalização	56
Artigo 31º-4	Financiamento de outras ações, cujo objeto é definido no artigo 28º	56
Artigo 31º-5	Regras de gestão e processamento do fundo para o desenvolvimento da paridade e diálogo social	59
SUBSEÇÃO 2 –	**Fundo para Informação e Valorização do Emprego no Domicílio (FIVED)**	**60**
Artigo 32º	Constituição de um Fundo para Informação e Valorização do Emprego no Domicílio	60

Article 33	Objet du FIVED	61
Article 34	Alimentation du FIVED	61
Article 35	Affectation du FIVED	61
Article 36	Répartition du FIVED	62
Article 37	Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED	62
Article 37-1	Règles de gestion du FIVED	62
Article 37-2	Règles de traitement des reliquats	62
SECTION 2 –	**Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile**	**63**
Article 38	Création d'une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile	63
Article 39	Composition – règles de fonctionnement	63
PARTIE IV	**DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL**	**64**
TITRE 1	**Formation et exécution du contrat de travail**	**64**
CHAPITRE I –	**Embauche et contrat de travail**	**64**
Article 40	Formation du contrat de travail	64
Article 41	Forme, objet et nature du contrat de travail	65
Article 41-1	Forme du contrat de travail	65
Article 41-2	Objet du contrat de travail	65
Article 41-3	Nature du contrat de travail	66
Article 41-4	Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminée	66
Article 42	Formalités liées à l'embauche	66
Article 42-1	Immatriculation du particulier employeur	66
Article 42-2	Déclaration de l'emploi du salarié	66
Article 42-3	Autres formalités	67
Article 43	Médecine du travail	67
Article 44	Période d'essai	67
Article 44-1	Contrat de travail à durée indéterminée	67
Article 44-2	Contrat de travail à durée déterminée	68
CHAPITRE II –	**Durée du travail**	**68**
Article 45	Durée du travail	68
CHAPITRE III –	**Repos hebdomadaire**	**68**
Article 46	Repos hebdomadaire	68
CHAPITRE IV –	**Jours fériés et congés**	**69**
Article 47	Jours fériés	69

Artigo 33º	Objeto do FIVED	61
Artigo 34º	Financiamento do FIVED	61
Artigo 35º	Afetação do FIVED	61
Artigo 36º	Distribuição do FIVED	62
Artigo 37º	Regras de gestão e processamento dos saldos do FIVED	62
Artigo 37º-1	Regras de gestão do FIVED	62
Artigo 37º-2	Regras para o processamento dos saldos	62
SECÇÃO 2 –	**Associação paritária para a gestão do fundo de desenvolvimento do diálogo social e da paridade e do fundo de informação e valorização do emprego no domicílio**	**63**
Artigo 38º	Criação de uma associação paritária para a gestão do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade e do fundo para informação e valorização do emprego no domicílio	63
Artigo 39º	Composição – regras de funcionamento	63
PARTE IV	**DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO CONTRATO DE TRABALHO**	**64**
TÍTULO 1	**Formação e execução do contrato de trabalho**	**64**
CAPÍTULO I –	**Contratação e contrato de trabalho**	**64**
Artigo 40º	Formação do contrato de trabalho	64
Artigo 41º	Forma, objeto e natureza do contrato de trabalho	65
Artigo 41º-1	Forma do contrato de trabalho	65
Artigo 41º-2	Objeto do contrato de trabalho	65
Artigo 41º-3	Natureza do contrato de trabalho	66
Artigo 41º-4	Modelos indicativos e não contratuais de contratos de trabalho a termo incerto	66
Artigo 42º	Formalidades relativas à contratação	66
Artigo 42º-1	Registo do empregador de serviços domésticos	66
Artigo 42º-2	Declaração de emprego do trabalhador	66
Artigo 42º-3	Outras formalidades	67
Artigo 43º	Medicina do trabalho	67
Artigo 44º	Período de experiência	67
Artigo 44º-1	Contrato de trabalho a termo incerto	67
Artigo 44º-2	Contrato de trabalho a termo certo	68
CAPÍTULO II –	**Horário de trabalho**	**68**
Artigo 45º	Horário de trabalho	68
CAPÍTULO III –	**Descanso semanal**	**68**
Artigo 46º	Descanso semanal	68
CAPÍTULO IV –	**Feriados e férias**	**69**
Artigo 47º	Feriados	69

Article 47-1	1er mai	69
Article 47-2	Jours fériés ordinaires	69
Article 48	Congés	70
Article 48-1	Congés rémunérés	70
Article 48-2	Congés non rémunérés	78
Chapitre V –	**Absences**	**79**
Article 49	Absences du salarié	79
CHAPITRE VI –	**Classification**	**80**
Article 50	Classification des emplois	80
CHAPITRE VII –	**Rémunération**	**80**
Article 51	Salaire horaire brut minimum	80
Article 52	Mensualisation du salaire	81
Article 53	Calcul du salaire mensuel brut de base	81
Article 54	Majoration du salaire mensuel brut de base	81
Article 55	Déduction des périodes d'absence	81
Article 56	Paiement du salaire et déclarations	81
Article 56-1	Déclaration du salaire	81
Article 56-2	Paiement du salaire	81
CHAPITRE VIII –	**Indemnités et prestations**	**82**
Article 57	Indemnités liées à la conduite d'un véhicule	82
Article 58	Autres indemnités et prestations	82
Article 59	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	82
Chapitre IX –	**Ancienneté**	**82**
Article 60	Ancienneté	82
CHAPITRE X –	**Retraite complémentaire**	**83**
Article 61	Retraite complémentaire	83
TITRE 2	**Rupture du contrat de travail**	**84**
CHAPITRE I –	**Rupture du contrat de travail à durée déterminée**	**84**
Article 62	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	84
CHAPITRE II –	**Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée**	**84**
Article 63	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	84
Article 63-1	Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur	84
Article 63-2	Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié	84
Article 63-3	Rupture du contrat de travail du fait du décès	85
Article 63-4	Autres ruptures du contrat de travail	85
Article 64	Préavis	85

Artigo 47º-1	1º de maio	69
Artigo 47º-2	Feriados comuns	69
Artigo 48º	Férias	70
Artigo 48º-1	Férias remuneradas	70
Artigo 48º-2	Férias não remuneradas	78
Capítulo V –	**Faltas**	**79**
Artigo 49º	Faltas do trabalhador	79
CAPÍTULO VI –	**Classificação**	**80**
Artigo 50º	Classificação laboral	80
CAPÍTULO VII –	**Remuneração**	**80**
Artigo 51º	Salário mínimo horário bruto	80
Artigo 52º	Pagamento mensal do salário	81
Artigo 53º	Cálculo do salário mensal bruto de base	81
Artigo 54º	Majoração do salário mensal bruto de base	81
Artigo 55º	Dedução dos períodos de ausência	81
Artigo 56º	Pagamento do salário e declarações	81
Artigo 56º-1	Declaração de salários	81
Artigo 56º-2	Pagamento do salário	81
CAPÍTULO VIII –	**Subsídios e benefícios**	**82**
Artigo 57º	Subsídio relativo à condução de veículo	82
Artigo 58º	Outros subsídios e benefícios	82
Artigo 59º	Comparticipação de parte do custo do passe do serviço de transportes públicos de passageiros ou do serviço público de aluguer de bicicletas	82
Capítulo IX –	**Antiguidade**	**82**
Artigo 60º	Antiguidade	82
CAPÍTULO X –	**Pensão complementar**	**83**
Artigo 61º	Pensão complementar	83
TÍTULO 2	**Rescisão do contrato de trabalho**	**84**
CAPÍTULO I –	**Rescisão do contrato de trabalho a termo certo**	**84**
Artigo 62º	Rescisão do contrato de trabalho a termo certo	84
CAPÍTULO II –	**Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto**	**84**
Artigo 63º	Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto	84
Artigo 63º-1	Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador de serviços domésticos	84
Artigo 63º-2	Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador	84
Artigo 63º-3	Rescisão do contrato de trabalho por óbito	85
Artigo 63º-4	Outras causas de rescisão do contrato de trabalho	85
Artigo 64º	Aviso prévio	85

Article 64-1	Exécution du préavis	86
Article 64-2	Inexécution du préavis	86
Article 64-3	Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde	86
CHAPITRE III –	**Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail**	**87**
Article 65	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	87
Article 65-1	Dispositions générales	87
Article 65-2	Dispositions applicables en cas de départ volontaire à la retraite	87
Article 66	Indemnité compensatrice de préavis	87
Article 67	Indemnité compensatrice de congés payés	87
Article 68	Autres sommes versées	87
CHAPITRE IV –	**Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail**	**88**
Article 69	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	88
CHAPITRE V –	**Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail**	**89**
Article 70	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	89
PARTIE V	**DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS**	**90**
CHAPITRE I –	**Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés**	**90**
Article 71	Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés	90
Article 72	Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés	90
CHAPITRE II –	**Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés**	**91**
SOUS-CHAPITRE I –	**Santé au travail et prévention des risques**	**91**
SECTION 1 –	**Surveillance médicale des salariés**	**91**
Article 73	Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur	91
Article 74	Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés	91
SECTION 2 –	**Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile**	**92**
Article 75	Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	92
SOUS-CHAPITRE II –	**La professionnalisation des salariés**	**92**
Article 76	Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche	92
Article 77	Développement de la professionnalisation	93

Artigo 64º-1	Execução do aviso prévio	86
Artigo 64º-2	Incumprimento do aviso prévio	86
Artigo 64º-3	Inexistência de aviso prévio em caso de falta grave ou falta dolosa	86
CAPÍTULO III –	**Montantes devidos ao trabalhador no fim do contrato de trabalho**	**87**
Artigo 65º	Indemnização por rescisão do contrato de trabalho	87
Artigo 65º-1	Disposições gerais	87
Artigo 65º-2	Disposições aplicáveis em caso de reforma voluntária	87
Artigo 66º	Indemnização compensatória de aviso prévio	87
Artigo 67º	Indemnização compensatória de férias remuneradas	87
Artigo 68º	Outros montantes devidos	87
CAPÍTULO IV –	**Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho**	**88**
Artigo 69º	Documentos entregues ao empregado no final do contrato de trabalho	88
Capítulo V –	**Restituição do alojamento pelo trabalhador no final do contrato de trabalho**	**89**
Artigo 70º	Restituição do alojamento pelo trabalhador no final do contrato de trabalho	89
PARTE V	**DIREITOS SOCIAIS INERENTES AOS TRABALHADORES**	**90**
CAPÍTULO I –	**Regime geral dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores**	**90**
Artigo 71º	Princípio da atribuição de direitos sociais aos trabalhadores	90
Artigo 72º	Implementação dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores	90
CAPÍTULO II –	**Apresentação dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores**	**91**
SUBCAPÍTULO I –	**Saúde no trabalho e prevenção de riscos**	**91**
SECÇÃO 1 –	**Vigilância médica dos trabalhadores**	**91**
Artigo 73º	Vigilância médica adaptada à especificidade do setor	91
Artigo 74º	Implementação da vigilância médica dos trabalhadores	91
SECÇÃO 2 –	**Prevenção de riscos profissionais no ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio**	**92**
Artigo 75º	Prevenção de riscos profissionais no ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio	92
SUBCAPÍTULO II –	**Profissionalização dos trabalhadores**	**92**
Artigo 76º	Definição e implementação da política de profissionalização do setor	92
Artigo 77º	Desenvolvimento da profissionalização	93

Article 77-1	Financement de la formation professionnelle	93
Article 77-2	Gestion des ressources	93
Article 78	Adaptation des dispositifs de formation professionnelle continue à la singularité du secteur et accompagnement des particuliers employeurs et des salariés	93
Article 79	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	94
SOUS-CHAPITRE III –	**Activités sociales et culturelles**	**94**
Article 80	Mise en place d'actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles	94
Article 81	Mise en œuvre des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles	95
Article 82	Financement	95
SOUS-CHAPITRE IV –	**Prévoyance**	**95**
Article 83	Mise en place d'un régime de prévoyance de branche	95
Article 84	Mise en œuvre opérationnelle du dispositif	95
Article 84-1	Rôles et missions de l'APNI	95
Article 84-2	Données indispensables aux missions de l'APNI	96
Article 84-3	Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractères personnel recueillies	96
Article 85	Financement du régime	97
SOUS-CHAPITRE V –	**Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite**	**97**
Article 86	Mise en place d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	97
Article 87	Mise en œuvre opérationnelle du dispositif	97
Article 87-1	Rôles et missions de l'APNI	97
Article 87-2	Données indispensables aux missions de l'APNI	98
Article 87-3	Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies	98
Article 88	Financement du régime	99

SOCLE ASSISTANT MATERNEL 100

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 100

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 100

CHAPITRE I –	**Embauche et contrat de travail**	**100**
Article 89	Formation du contrat de travail	100
Article 90	Forme, objet et nature du contrat de travail	100
Article 90-1	Forme du contrat de travail	100
Article 90-2	Objet du contrat de travail	101
Article 90-3	Nature du contrat de travail	101

Artigo 77º-1	Financiamento da formação profissional	93
Artigo 77º-2	Gestão de recursos	93
Artigo 78º	Adaptação dos sistemas de formação profissional contínua à especificidade do setor e apoio a empregadores de serviços domésticos e trabalhadores	93
Artigo 79º	Gestão previsional dos empregos e das competências	94
SUBCAPÍTULO III –	**Atividades sociais e culturais**	**94**
Artigo 80º	Implementação de ações que permitam o acesso dos trabalhadores às atividades sociais e culturais	94
Artigo 81º	Implementação de ações que permitam o acesso dos trabalhadores às atividades sociais e culturais	95
Artigo 82º	Financiamento	95
SUBCAPÍTULO IV –	**Previdência**	**95**
Artigo 83º	Criação de um regime de previdência setorial	95
Artigo 84º	Implementação operacional do sistema	95
Artigo 84º-1	Funções e missões da APNI	95
Artigo 84º-2	Dados indispensáveis às missões da APNI	96
Artigo 84º-3	Disposições específicas que regem o tratamento dos dados pessoais recolhidos	96
Artigo 85º	Financiamento do sistema	97
SUBCAPÍTULO V –	**Indemnização contratual por reforma voluntária**	**97**
Artigo 86º	Estabelecimento da indemnização contratual por reforma voluntária	97
Artigo 87º	Implementação operacional do sistema	97
Artigo 87º-1	Funções e missões da APNI	97
Artigo 87º-2	Dados indispensáveis às missões da APNI	98
Artigo 87º-3	Disposições específicas que regem o tratamento dos dados pessoais recolhidos	98
Artigo 88º	Financiamento do sistema	99

BASE DE ASSISTENTES MATERNAIS 100

PARTE IV DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO CONTRATO DE TRABALHO 100

TÍTULO 1 Formação e execução do contrato de trabalho 100

CAPÍTULO I –	**Contratação e contrato de trabalho**	**100**
Artigo 89º	Formação do contrato de trabalho	100
Artigo 90º	Forma, objeto e natureza do contrato de trabalho	100
Artigo 90º-1	Forma do contrato de trabalho	100
Artigo 90º-2	Objeto do contrato de trabalho	101
Artigo 90º-3	Natureza do contrato de trabalho	101

Article 90-4	Documents à joindre au contrat de travail	101
Article 91	Formalités liées à l'embauche	102
Article 91-1	Immatriculation du particulier employeur	102
Article 91-2	Déclaration de l'emploi du salarié	102
Article 91-3	Autres formalités	102
Article 92	Médecine du travail	103
Article 93	Engagement réciproque	103
Article 94	Période d'adaptation	103
Article 95	Période d'essai	104
Article 95-1	Contrat de travail à durée indéterminée	104
Article 95-2	Contrat de travail à durée déterminée	104
CHAPITRE II –	**Durée du travail**	**104**
Article 96	Définition de la durée du travail	104
Article 96-1	Durée journalière habituelle de travail	104
Article 96-2	Durée hebdomadaire conventionnelle de travail	105
Article 96-3	Durée maximale de travail	105
Article 96-4	Définition des heures complémentaires et majorées	105
Article 97	Modalités d'organisation du travail	105
Article 97-1	Durée de travail régulière	105
Article 97-2	Accueil occasionnel	105
Article 98	Détermination des périodes de travail	106
Article 98-1	Durée de travail régulière	106
Article 98-2	Accueil occasionnel	106
Article 99	Décompte du temps de travail	106
CHAPITRE III –	**Repos hebdomadaire**	**107**
Article 100	Repos hebdomadaire	107
CHAPITRE IV –	**Jours fériés et congés**	**107**
Article 101	Jours fériés	107
Article 102	Congés	107
Article 102-1	Congés payés	107
Article 102-2	Congés annuels complémentaires non rémunérés	108
Article 103	Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel	109
CHAPITRE V –	**Absences**	**109**
Article 104	Absences de l'assistant maternel	109
Article 105	Absences de l'enfant	109
CHAPITRE VI –	**Classification**	**110**
Article 106	Classification	110
CHAPITRE VII –	**Rémunération**	**110**
Article 107	Salaire horaire brut minimum	110
Article 108	Mensualisation du salaire	111
Article 108-1	Principe de mensualisation du salaire	111

Artigo 90º-4	Documentos a anexar ao contrato de trabalho	101
Artigo 91º	Formalidades relativas à contratação	102
Artigo 91º-1	Registo do empregador de serviços domésticos	102
Artigo 91º-2	Declaração de emprego do trabalhador	102
Artigo 91º-3	Outras formalidades	102
Artigo 92º	Medicina do trabalho	103
Artigo 93º	Compromisso recíproco	103
Artigo 94º	Período de adaptação	103
Artigo 95º	Período experimental	104
Artigo 95º-1	Contrato de trabalho a termo incerto	104
Artigo 95º-2	Contrato de trabalho a termo certo	104
CAPÍTULO II –	**Horário de trabalho**	**104**
Artigo 96º	Definição do horário de trabalho	104
Artigo 96º-1	Horário normal de trabalho diário	104
Artigo 96º-2	Duração semanal contratual de trabalho	105
Artigo 96º-3	Duração máxima do trabalho	105
Artigo 96º-4	Definição de horas complementares e majoradas	105
Artigo 97º	Métodos de organização do trabalho	105
Artigo 97º-1	Horário normal de trabalho	105
Artigo 97º-2	Acolhimento ocasional	105
Artigo 98º	Determinação dos períodos de trabalho	106
Artigo 98º-1	Horário normal de trabalho	106
Artigo 98º-2	Acolhimento ocasional	106
Artigo 99º	Contagem do tempo de trabalho	106
CAPÍTULO III –	**Descanso semanal**	**107**
Artigo 100º	Descanso semanal	107
CAPÍTULO IV –	Feriados e férias	**107**
Artigo 101º	Feriados	107
Artigo 102º	Férias	107
Artigo 102º-1	Férias remuneradas	107
Artigo 102º-2	Férias anuais complementares não remuneradas	108
Artigo 103º	Chegada de uma nova criança a casa do assistente maternal	109
CAPÍTULO V –	**Ausências**	**109**
Artigo 104º	Ausências do assistente maternal	109
Artigo 105º	Ausências da criança	109
CAPÍTULO VI –	**Classificação**	**110**
Artigo 106º	Classificação	110
CAPÍTULO VII –	**Remuneração**	**110**
Artigo 107º	Salário mínimo horário bruto	110
Artigo 108º	Pagamento mensal do salário	111
Artigo 108º-1	Princípio do pagamento mensal do salário	111

Article 108-2	Dérogations au principe de mensualisation du salaire	111
Article 109	Calcul du salaire mensuel brut de base	111
Article 109-1	Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs	111
Article 109-2	Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs	111
Article 109-3	Accueil occasionnel	112
Article 110	Majoration du salaire mensuel brut de base	112
Article 110-1	Heures majorées	112
Article 110-2	Heures complémentaires	112
Article 110-3	Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant	113
Article 111	Déduction des périodes d'absence	113
Article 112	Paiement du salaire et déclarations	113
CHAPITRE VIII –	**Indemnités et prestations**	**114**
Article 113	Indemnité liée à la conduite d'un véhicule	114
Article 114	Autres indemnités	114
Article 114-1	Indemnité d'entretien	114
Article 114-2	Indemnité de repas	114
Article 115	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	115
CHAPITRE IX –	**Ancienneté**	**115**
Article 116	Ancienneté	115
CHAPITRE X –	**Retraite complémentaire**	**115**
Article 117	Retraite complémentaire	115
TITRE 2	**Rupture du contrat de travail**	**116**
CHAPITRE I –	**Rupture du contrat de travail à durée déterminée**	**116**
Article 118	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	116
CHAPITRE II –	**Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée**	**116**
Article 119	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	116
Article 119-1	Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur	116
Article 119-2	Ruptures du contrat à l'initiative du salarié	116
Article 119-3	Rupture du contrat de travail imposée aux parties	117
Article 119-4	Rupture du contrat de travail du fait du décès	117
Article 120	Préavis	118
CHAPITRE III –	**Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail**	**118**
Article 121	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	118
Article 121-1	Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant	118
Article 121-2	Indemnité de départ volontaire à la retraite	119
Article 122	Indemnité compensatrice de préavis	119

Artigo 108º-2	Exceções ao princípio do pagamento mensal do salário	111
Artigo 109º	Cálculo do salário mensal bruto de base	111
Artigo 109º-1	Acolhimento da criança durante cinquenta e duas semanas por período de doze meses consecutivos	111
Artigo 109º-2	Acolhimento da criança quarenta e seis semanas ou menos por período de doze meses consecutivos	111
Artigo 109º-3	Acolhimento ocasional	112
Artigo 110º	Majoração do salário mensal bruto de base	112
Artigo 110º-1	Horas majoradas	112
Artigo 110º-2	Horas complementares	112
Artigo 110º-3	Horas majoradas em caso de dificuldades especiais relacionadas com a criança	113
Artigo 111º	Dedução dos períodos de ausência	113
Artigo 112º	Pagamento do salário e declarações	113
CAPÍTULO VIII –	**Subsídios e benefícios**	**114**
Artigo 113º	Subsídio relativo à condução de veículo	114
Artigo 114º	Outros subsídios	114
Artigo 114º-1	Subsídio de manutenção	114
Artigo 114º-2	Subsídio de refeição	114
Artigo 115º	Comparticipação de parte do custo do passe do serviço público de transporte de passageiros ou do serviço público de aluguer de bicicletas	115
CAPÍTULO IX -	**Antiguidade**	**115**
Artigo 116º	Antiguidade	115
CAPÍTULO X –	**Pensão complementar**	**115**
Artigo 117º	Pensão complementar	115
TÍTULO 2	**Rescisão do contrato de trabalho**	**116**
CAPÍTULO I –	**Rescisão do contrato de trabalho a termo certo**	**116**
Artigo 118º	Rescisão do contrato de trabalho a termo certo	116
CAPÍTULO II –	**Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto**	**116**
Artigo 119º	Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto	116
Artigo 119º-1	Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador de serviços domésticos	116
Artigo 119º-2	Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador	116
Artigo 119º-3	Rescisão do contrato de trabalho imposta às partes	117
Artigo 119º-4	Rescisão do contrato de trabalho por óbito	117
Artigo 120º	Aviso prévio	118
CAPÍTULO III –	**Montantes devidos ao trabalhador no fim do contrato de trabalho**	**118**
Artigo 121º	Indemnização por rescisão do contrato de trabalho	118
Artigo 121º-1	Indemnização por rescisão em caso de retirada da criança	118
Artigo 121º-2	Indemnização por reforma voluntária	119
Artigo 122º	Indemnização compensatória de aviso prévio	119

Article 123 Indemnité compensatrice de congés payés 119
Article 123-1 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines 119
Article 123-2 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins 119
Article 124 Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins 119

CHAPITRE IV – Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail 120
Article 125 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail 120

CHAPITRE V – Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail 120
Article 126 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail 120

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR 121

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 121

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 121

CHAPITRE I – Embauche et contrat de travail 121
Article 127 Formation du contrat de travail 121
Article 128 Forme, objet et nature du contrat de travail 121
Article 128-1 Forme du contrat de travail 121
Article 128-2 Objet du contrat de travail 123
Article 128-3 Nature du contrat de travail 123
Article 129 Formalités liées à l'embauche 123
Article 129-1 Immatriculation du particulier employeur 123
Article 129-2 Déclaration de l'emploi du salarié 123
Article 129-3 Autres formalités 123
Article 130 Médecine du travail 124
Article 131 Période d'essai 124
Article 131-1 Contrat à durée indéterminée 124
Article 131-2 Contrat à durée déterminée 124

CHAPITRE II – Durée du travail 124
Article 132 Durée du travail régulière et irrégulière 124
Article 133 Durée du travail conventionnelle 125
Article 133-1 Dispositions générales 125
Article 133-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée 125
Article 133-3 Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans 125

Artigo 123º Indemnização compensatória de férias remuneradas 119
Artigo 123º-1 Indemnização compensatória por férias remuneradas em caso de acolhimento da criança cinquenta e duas semanas 119
Artigo 123º-2 Indemnização compensatória por férias remuneradas em caso de acolhimento da criança quarenta e seis semanas ou menos 119
Artigo 124º Outras quantias pagas: regularização dos salários em caso de acolhimento da criança quarenta e seis semanas ou menos 119

CAPÍTULO IV – Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho 120
Artigo 125º Documentos entregues ao trabalhador no final do contrato de trabalho 120

CAPÍTULO V – Restituição do alojamento pelo trabalhador no final do contrato de trabalho 120
Artigo 126º Restituição do alojamento pelo trabalhador no final do contrato de trabalho 120

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS 121

PARTE IV DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO CONTRATO DE TRABALHO 121

TÍTULO 1 Formação e execução do contrato de trabalho 121

CAPÍTULO I – Contratação e contrato de trabalho 121
Artigo 127º Formação do contrato de trabalho 121
Artigo 128º Forma, objeto e natureza do contrato de trabalho 121
Artigo 128º-1 Forma do contrato de trabalho 121
Artigo 128º-2 Objeto do contrato de trabalho 123
Artigo 128º-3 Natureza do contrato de trabalho 123
Artigo 129º Formalidades relativas à contratação 123
Artigo 129º-1 Registo do empregador de serviços domésticos 123
Artigo 129º-2 Declaração de emprego do trabalhador 123
Artigo 129º-3 Outras formalidades 123
Artigo 130º Medicina do trabalho 124
Artigo 131º Período experimental 124
Artigo 131º-1 Contrato a termo incerto 124
Artigo 131º-2 Contrato a termo certo 124

CAPÍTULO II – Horário de trabalho 124
Artigo 132º Horário de trabalho regular e irregular 124
Artigo 133º Horário de trabalho convencional 125
Artigo 133º-1 Disposições gerais 125
Artigo 133º-2 Disposições específicas relativas à guarda partilhada 125
Artigo 133º-3 Disposições específicas relativas ao jovem trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis e os dezoito anos 125

Article 134	Durée maximale du travail	126
Article 135	Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel	126
Article 136	Heures de travail supplémentaires	126
Article 137	Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit	126
Article 137-1	Heures de présence responsable de jour	126
Article 137-2	Heures de présence de nuit	127
Article 137-3	Heures de garde malade de nuit	128
CHAPITRE III –	**Repos hebdomadaire**	**128**
Article 138	Repos hebdomadaire	128
CHAPITRE IV –	**Jours fériés et congés**	**129**
Article 139	Jours fériés	129
Article 139-1	1er mai	129
Article 139-2	Jours fériés ordinaires	129
Article 140	Congés	129
Article 140-1	Congés payés	129
Article 140-2	Autres congés	130
CHAPITRE V –	**Absences**	**130**
Article 141	Absences du salarié	130
Article 141-1	Dispositions générales	130
Article 141-2	Dispositions spécifiques liées à la garde partagée	130
Article 142	Absences du particulier employeur	131
CHAPITRE VI –	**Classification**	**131**
Article 143	Classification des emplois	131
CHAPITRE VII –	**Rémunération**	**132**
Article 144	Salaire horaire brut minimum	132
Article 144-1	Dispositions générales	132
Article 144-2	Dispositions spécifiques liées à la garde partagée	132
Article 145	Mensualisation du salaire	132
Article 146	Calcul du salaire mensuel brut de base	132
Article 146-1	Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail régulière	132
Article 146-2	Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière	133
Article 147	Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur	133
Article 148	Rémunération des heures de présence responsable de jour	133
Article 149	Rémunération des heures de présence de nuit	134
Article 150	Rémunération des heures de garde malade de nuit	134
Article 151	Rémunération du temps de conduite du salarié pour les besoins de ses activités professionnelles	134
Article 152	Déduction des périodes d'absence	134
Article 152-1	Régime des absences du salarié du particulier employeur	134

Artigo 134º	Período máximo de trabalho	126
Artigo 135º	Horas de trabalho realizadas para além do horário contratual	126
Artigo 136º	Horas de trabalho suplementares	126
Artigo 137º	Horas diurnas de presença responsável e horas noturnas de presença	126
Artigo 137º-1	Horas diurnas de presença responsável	126
Artigo 137º-2	Horas noturnas de presença	127
Artigo 137º-3	Horas noturnas de cuidados a doente	128
CAPÍTULO III –	**Descanso semanal**	**128**
Artigo 138º	Descanso semanal	128
CAPÍTULO IV –	**Feriados e férias**	**129**
Artigo 139º	Feriados	129
Artigo 139º-1	1º de maio	129
Artigo 139º-2	Feriados comuns	129
Artigo 140º	Férias	129
Artigo 140º-1	Férias remuneradas	129
Artigo 140º-2	Outras licenças	130
CAPÍTULO V –	**Ausências**	**130**
Artigo 141º	Ausências do trabalhador	130
Artigo 141º-1	Disposições gerais	130
Artigo 141º-2	Disposições específicas relativas à guarda partilhada	130
Artigo 142º	Ausências do empregador de serviços domésticos	131
CAPÍTULO VI –	**Classificação**	**131**
Artigo 143º	Classificação laboral	131
CAPÍTULO VII –	**Remuneração**	**132**
Artigo 144º	Salário mínimo horário bruto	132
Artigo 144º-1	Disposições gerais	132
Artigo 144º-2	Disposições específicas relativas à guarda partilhada	132
Artigo 145º	Pagamento mensal do salário	132
Artigo 146º	Cálculo do salário mensal bruto de base	132
Artigo 146º-1	Métodos de cálculo do salário mensal no caso de horário de trabalho regular	132
Artigo 146º-2	Métodos de cálculo de salários em caso de horário de trabalho irregular	133
Artigo 147º	Majoração do salário mensal bruto de base e do descanso compensatório	133
Artigo 148º	Remuneração por horas diurnas de presença responsável	133
Artigo 149º	Remuneração das horas de presença noturna	134
Artigo 150º	Remuneração por horas de cuidados noturnos a doente	134
Artigo 151º	Remuneração pelo tempo de condução despendido pelo trabalhador no âmbito das suas atividades profissionais	134
Artigo 152º	Dedução dos períodos de ausência	134
Artigo 152º-1	Regime de ausências do trabalhador do empregador de serviços domésticos	134

Article 152-2	Régime des absences du particulier employeur	134
Article 153	Rémunération du salarié au pair	134
Article 153-1	Composition de la rémunération du salarié au pair	135
Article 153-2	Evaluation de la rémunération du salarié au pair	135
Article 154	Paiement du salaire et déclarations	137
CHAPITRE VIII –	**Indemnités, prestations et avantages en nature**	**137**
Article 155	Indemnité liée à la conduite d'un véhicule	137
Article 156	Autres indemnités et prestations	137
Article 156-1	Prestation en nature logement	137
Article 156-2	Prestation en nature repas	139
Article 157	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	139
CHAPITRE IX –	**Ancienneté**	**140**
Article 158	Ancienneté	140
CHAPITRE X –	**Retraite complémentaire**	**140**
Article 159	Retraite complémentaire	140
TITRE 2	**Rupture du contrat de travail**	**141**
CHAPITRE I –	**Rupture du contrat de travail à durée déterminée**	**141**
Article 160	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	141
CHAPITRE II –	**Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée**	**141**
Article 161	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	141
Article 161-1	Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur	141
Article 161-2	Rupture du contrat à l'initiative du salarié	143
Article 161-3	Rupture conventionnelle du contrat de travail	143
Article 161-4	Rupture du contrat de travail du fait du décès	143
Article 162	Préavis	145
Article 162-1	Dispositions générales	146
Article 162-2	Dispositions complémentaires en cas de garde partagée	146
Article 162-3	Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »	146
Article 162-4	Préavis en cas de licenciement	146
Article 162-5	Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite	147
Article 162-6	Préavis en cas de démission	147
CHAPITRE III –	**Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail**	**148**
Article 163	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	148
Article 163-1	Indemnité de licenciement	148
Article 163-2	Indemnité de mise à la retraite	148

Artigo 152º-2	Regime de ausências do empregador de serviços domésticos	134
Artigo 153º	Remuneração do trabalhador «au pair»	134
Artigo 153º-1	Composição da remuneração do trabalhador «au pair»	135
Artigo 153º-2	Avaliação da remuneração do trabalhador «au pair»	135
Artigo 154º	Pagamento do salário e declarações	137
CAPÍTULO VIII –	**Subsídios, benefícios e prestações em espécie**	**137**
Artigo 155º	Subsídio relativo à condução de veículo	137
Artigo 156º	Outros subsídios e benefícios	137
Artigo 156º-1	Prestação em espécie de alojamento	137
Artigo 156º-2	Prestação em espécie refeição	139
Artigo 157º	Comparticipação de parte do custo do passe do serviço público de transporte de passageiros ou do serviço público de aluguer de bicicletas	139
CAPÍTULO IX –	**Antiguidade**	**140**
Artigo 158º	Antiguidade	140
CAPÍTULO X –	**Pensão complementar**	**140**
Artigo 159º	Pensão complementar	140
TÍTULO 2	**Rescisão do contrato de trabalho**	**141**
CAPÍTULO I –	**Rescisão do contrato de trabalho a termo certo**	**141**
Artigo 160º	Rescisão do contrato de trabalho a termo certo	141
CAPÍTULO II –	**Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto**	**141**
Artigo 161º	Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto	141
Artigo 161º-1	Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador de serviços domésticos	141
Artigo 161º-2	Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador	143
Artigo 161º-3	Rescisão contratual do contrato de trabalho	143
Artigo 161º-4	Rescisão do contrato de trabalho por óbito	143
Artigo 162º	Aviso prévio	145
Artigo 162º-1	Disposições gerais	146
Artigo 162º-2	Disposições complementares em caso de guarda partilhada	146
Artigo 162º-3	Disposições complementares relativas ao empregador de serviços domésticos que que contrata um trabalhador para as funções de referência «Cuidador C» ou «Cuidador D»	146
Artigo 162º-4	Aviso prévio em caso de despedimento	146
Artigo 162º-5	Aviso prévio em caso de saída voluntária ou de passagem à reforma	147
Artigo 162º-6	Aviso prévio em caso de demissão	147
CAPÍTULO III –	**Montantes devidos ao trabalhador no fim do contrato de trabalho**	**148**
Artigo 163º	Indemnização por rescisão do contrato de trabalho	148
Artigo 163º-1	Indemnização por despedimento	148
Artigo 163º-2	Indemnização por reforma	148

Article 163-3	Indemnité de départ volontaire à la retraite	149
Article 164	Indemnité compensatrice de préavis	149
Article 165	Indemnité compensatrice de congés payés	149
Article 166	Autres sommes versées	149
CHAPITRE IV –	**Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail**	**149**
Article 167	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	149
CHAPITRE V –	**Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail**	**149**
Article 168	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	149
ANNEXES		**153**
Annexe n° 1	Prévention des risques et santé au travail	154
Annexe n° 2	Professionnalisation	172
Annexe n° 3	Prévoyance	218
Annexe n° 4	Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	238
Annexe n° 5	Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels	246
Annexe n° 6	Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur	257
Annexe n° 7	Classification des emplois applicables aux salariés du particulier employeur	276
FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES		**294**

Artigo 163º-3	Indemnização por reforma voluntária	149
Artigo 164º	Indemnização compensatória de aviso prévio	149
Artigo 165º	Indemnização compensatória de férias remuneradas	149
Artigo 166º	Outros montantes devidos	149
CAPÍTULO IV –	**Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho**	**149**
Artigo 167º	Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho	149
CAPÍTULO V –	**Restituição do alojamento pelo trabalhador no fim do contrato de trabalho**	**149**
Artigo 168º	Restituição do alojamento pelo trabalhador no fim do contrato de trabalho	149
ANEXOS		**153**
Anexo nº 1	Prevenção de riscos e saúde no trabalho	154
Anexo nº 2	Profissionalização	172
Anexo nº 3	Previdência	218
Anexo nº 4	Indemnização contratual por reforma voluntária	238
Anexo nº 5	Salário mínimo contratual aplicável aos assistentes maternais	246
Anexo nº 6	Salário mínimo contratual aplicável aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos	257
Anexo nº 7	Classificação dos empregos aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos	276
FICHAS E DOCUMENTOS EDUCATIVOS		**294**

PRÉAMBULE

1 | Historique de la convergence

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité et de l'importance de placer dans une vision prospective le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, ont initié une démarche de convergence des branches par la conclusion, le 21 novembre 2018, d'un accord de méthode. Ce dernier a acté le principe d'un rapprochement de la branche des salariés du particulier employeur et de la branche des assistants maternels du particulier employeur et défini les différentes étapes du rapprochement.

Aux termes d'un second accord de méthode signé le 16 décembre 2019, les partenaires sociaux ont défini les enjeux de la négociation et fixé l'organisation des travaux de négociation afin de parvenir, au premier trimestre 2021, à la conclusion d'un dispositif conventionnel accessible organisé autour d'un socle commun et de deux socles spécifiques propres à chacune des deux branches.

La présente convention collective et ses annexes résultent de la fusion des deux conventions collectives du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile que sont :

- 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) ;*
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004 (IDCC 2395).*

La présente convention collective et ses annexes se substituent aux deux conventions précitées (IDCC 2111 et IDCC 2395), ainsi qu'à leurs annexes et avenants dans les conditions prévues à l'article préliminaire de la présente convention collective.

La nouvelle branche professionnelle, fruit de l'aboutissement des travaux de convergence, se substitue à la branche des salariés du particulier employeur régie par 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) et à la branche des assistants maternels du particulier employeur régie par la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004* (IDCC 2395). Cette nouvelle branche est intitulée « branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

PREÂMBULO

1 | Histórico da convergência

Os parceiros sociais, conscientes da necessidade e da importância de inserir o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio numa visão prospetiva, iniciaram uma abordagem de convergência dos ramos pela assinatura de um acordo-quadro em 21 de novembro de 2018. Este último consagrou o princípio da convergência do ramo dos trabalhadores dos empregadores de serviços domésticos e do ramos dos assistentes maternais, e definiu as diferentes etapas do processo de convergência.

Nos termos de um segundo acordo-quadro assinado em 16 de dezembro de 2019, os parceiros sociais definiram as questões a serem abordadas nas negociações e estabeleceram a organização dos trabalhos de negociação a fim de concluir, no primeiro trimestre de 2021, um acordo viável assente numa base comum e em duas bases específicas para cada um dos dois ramos.

A presente convenção coletiva e seus anexos resultam da fusão de duas convenções coletivas do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, que são:

- a convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999, prorrogada por despacho ministerial datado de 2 de março de 2000 (IDCC 2111);
- a convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos do 1º de julho de 2004, prorrogada por despacho ministerial de 17 de dezembro de 2004 (IDCC 2395).

A presente convenção coletiva e os seus anexos substituem as duas convenções anteriormente mencionadas (IDCC 2111 e IDCC 2395), bem como os respetivos anexos e adendas nas condições previstas no artigo preliminar da presente convenção coletiva.

O novo ramo profissional, fruto do resultado dos trabalhos de convergência, substitui o ramo dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos regido pela convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999, prorrogada por despacho ministerial datado de 2 de março de 2000 (IDCC 2111), e o ramo dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos regido pela convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos datada do 1º de julho de 2004, prorrogada por despacho ministerial de 17 de dezembro de 2004 (IDCC 2395). Este novo ramo é denominado "ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio".

2 | Définition du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile repose sur un modèle économique, social et solidaire en ce qu'il participe au développement singulier de l'emploi à domicile et à la protection sociale adaptée des salariés ; il est à l'origine de nouvelles solidarités de proximité, et de citoyenneté entre employeurs et salariés.

Les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain, dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, et permettent de créer un lien social et combattre l'isolement. Cela favorise l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi.

Le secteur couvre une large diversité de métiers parmi lesquels l'emploi d'assistant de vie, massivement créateur d'emploi à très court terme ; l'assistant de vie permettant de répondre aux grands enjeux du vieillissement de la population en facilitant le bien vieillir à domicile. Assister et accompagner les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de perte d'autonomie, ou de maladie, rend possible le maintien à domicile.

L'emploi entre particuliers offre également la possibilité aux personnes en situation de handicap et plus particulièrement à celles dont l'autonomie est la plus fortement altérée de vivre à leur domicile, et d'accéder à une vie de manière autonome.

L'employé familial en assurant l'entretien du cadre de vie, la garde d'enfants, y compris l'accueil personnalisé des enfants en situation de handicap, permet de répondre aux besoins des ménages. Ces emplois contribuent à soutenir l'activité professionnelle et à concilier la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'à dynamiser et rendre attractifs les territoires.

Le métier d'assistant maternel est le premier mode de garde individuel plébiscité par les parents, y compris pour l'accueil personnalisé d'enfants en situation de handicap. Il est régi par les dispositions du code de l'action sociale et des familles qui renvoie à certaines dispositions du code du travail.

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile doit permettre notamment, à travers une politique de professionnalisation ambitieuse et la reconnaissance des métiers, de répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile. Ces métiers doivent s'adapter aux mutations technologiques et environnementales et tenir compte de l'évolution des besoins des employeurs requérant le développement et l'acquisition de nouvelles compétences et l'amélioration des pratiques professionnelles des salariés.

2 | Definição do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

O setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio baseia-se num modelo económico, social e solidário no sentido em que contribui para o desenvolvimento singular do emprego no domicílio e para a proteção social adaptada dos trabalhadores; pretende estabelecer uma nova solidariedade de proximidade e de cidadania entre empregadores e trabalhadores.

As profissões de apoio domiciliário respondem às evoluções da sociedade e às novas necessidades das famílias, seja em meio urbano, em zonas de expansão económica, seja em meio rural, e permitem criar uma ligação social e combater o isolamento. Isto promove a integração, a inserção e a reconversão das pessoas, independentemente de estarem ou não desempregadas há muito tempo.

O setor abrange uma vasta gama de profissões, entre as quais a de cuidador, profissão fortemente geradora de emprego a muito curto prazo. O cuidador permite responder aos principais desafios do envelhecimento da população, facilitando o envelhecimento com qualidade no domicílio. A assistência e o apoio aos idosos e aos mais vulneráveis, especialmente àqueles que se encontram em situação de perda de autonomia ou de doença, possibilita a permanência no domicílio.

O emprego entre particulares oferece também a possibilidade às pessoas com deficiência, e especialmente àquelas cuja autonomia é mais gravemente afetada, viverem nos seus domicílios e terem acesso a uma vida autónoma.

O trabalhador familiar, ao assegurar a manutenção da qualidade de vida, o cuidado de crianças, incluindo o cuidado personalizado de crianças com deficiência, oferece uma resposta às necessidades das famílias. Estes empregos contribuem para apoiar a atividade profissional e conciliar a vida privada e profissional, bem como para tornar as regiões mais dinâmicas e atrativas.

A profissão de assistente maternal é a forma de cuidados individuais preferida pelos pais, nomeadamente no que diz respeito aos cuidados personalizados para crianças com deficiência. É regida pelas disposições do código da ação social e das famílias que remete para determinadas disposições do Código do Trabalho.

A convenção coletiva para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio deverá permitir principalmente, através de uma política ambiciosa de profissionalização e de reconhecimento das profissões, responder às necessidades crescentes da sociedade em matéria de acompanhamento no domicílio. Estas profissões devem adaptar-se às mudanças tecnológicas e ambientais e considerar a evolução das necessidades dos empregadores que requerem o desenvolvimento e a aquisição de novas competências e a melhoria das práticas profissionais dos trabalhadores.

3 | Modes d'exercice de l'emploi à domicile

Deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers coexistent :

D'une part, l'emploi direct désigne une relation sans intermédiaire, entre un particulier et le salarié qu'il emploie, dont il est juridiquement l'employeur.

D'autre part, le mode mandataire est défini aux termes de l'article L.7232-6 1° du code du travail comme le mode par lequel une structure mandataire assure « *Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs* ».

Le particulier et la structure mandataire sont liés par un contrat fixant le cadre et les conditions d'intervention de cette dernière, exclusive de toute implication dans la relation entre le particulier employeur et le salarié. Il est précisé que, dans le cadre de ce mode d'emploi intermédié, le particulier conserve juridiquement la qualité d'employeur et l'intégralité de ses prérogatives.

Un label de qualité, le Qualimandat, a été créé à l'initiative de la FEPEM et développé afin d'assurer la sécurisation de la relation de travail en contribuant à la professionnalisation des structures mandataires et garantir que le mandataire apporte une réponse adaptée aux particuliers employeurs par une analyse fine des besoins.

4 | Un secteur singulier doté d'un corpus spécifique de règles adaptées

L'emploi à domicile entre particuliers est singulier de toute autre forme d'emploi.

La singularité de la relation de travail a été pleinement reconnue à l'article L.7221-1 du code du travail qui consacre le statut singulier du particulier employeur ; le particulier employeur employant un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Cette singularité se caractérise par :

- sa population salariée marquée par le multi-emploi, le multi-salariat, et le multi-métiers ;
- le volume d'employeurs plus important que le volume de salariés ;
- une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques, marquée par un fort intuitu personae : la première recrutant la seconde sans but lucratif ni marchand afin de satisfaire des besoins relevant exclusivement de sa vie personnelle ;
- le lieu d'exercice de l'emploi : il s'agit soit du domicile du particulier employeur au sens du code pénal, ou à proximité de celui-ci ou tout autre lieu où il réside ou non et dont il possède la propriété ou la jouissance, soit du domicile du salarié notamment pour l'assistant maternel qui exerce, à son domicile ou dans une Maison d'Assistants Maternels, une activité réglementée par un statut particulier.

3 | Formas de realização do emprego no domicílio

Coexistem duas formas de realização do emprego no domicílio entre particulares:

Por um lado, o emprego direto refere-se a uma relação sem intermediários entre um indivíduo e o trabalhador que ele emprega, do qual é legalmente o empregador.

Por outro lado, a modalidade intermediada é definida nos termos do artigo L.7232-6 1° do Código do Trabalho como a modalidade pela qual uma estrutura mandatária assegura «A colocação de trabalhadores junto a pessoas singulares empregadoras, bem como, por conta destas, o cumprimento das formalidades administrativas e das declarações sociais e fiscais relativas ao emprego desses trabalhadores».

O indivíduo e a estrutura mandatária encontram-se vinculados por um contrato que estabelece o contexto e as condições da intervenção da estrutura mandatária, excluindo qualquer relação entre o empregador de serviços domésticos e o trabalhador. Fica definido que, no âmbito desta forma de emprego intermediado, o indivíduo conserva legalmente o estatuto de empregador e todas as suas prerrogativas.

O selo de qualidade Qualimandat foi criado e desenvolvido por iniciativa da FEPEM, a fim de garantir a segurança desta relação de trabalho, contribuindo para a profissionalização das estruturas mandatárias e garantindo que o mandatário fornece uma resposta adequada aos empregadores de serviços domésticos através de uma análise detalhada de suas necessidades.

4 | Um setor singular dotado de um corpo específico de regras adaptadas

O emprego no domicílio entre indivíduos é distinto de qualquer outra forma de emprego.

A especificidade da relação de trabalho foi plenamente reconhecida pelo Artigo L.7221-1 do Código do Trabalho, o qual consagra o estatuto específico do empregador de serviços domésticos; o empregador de serviços domésticos que emprega um ou mais trabalhadores no seu domicílio privado, ou perto dele, que não visa fins lucrativos e cujo objetivo consiste em satisfazer necessidades relacionadas com a sua vida pessoal, nomeadamente familiar, excluindo as relativas à sua vida profissional.

Esta especificidade carateriza-se por:

- uma população assalariada marcada por uma pluralidade de empregos, de estatutos e de profissões;
- o volume de empregadores é mais importante que o volume de empregados;
- uma relação contratual de trabalho entre duas pessoas singulares, marcada por um forte intuitu personae: a primeira recruta a segunda sem fins lucrativos ou comerciais, a fim de satisfazer necessidades relacionadas exclusivamente com a sua vida pessoal;
- o local de trabalho: a atividade pode ser exercida no domicílio do empregador de serviços domésticos, de acordo com a aceção do Código Penal, ou próximo dele, ou noutro local onde resida ou não e do qual possua a propriedade ou o gozo, ou então no domicílio do trabalhador, nomeadamente no que diz respeito aos assistentes maternais que exercem, no seu domicílio ou numa Casa de Assistentes Maternais, uma atividade regulamentada por um estatuto especial.

Les relations entre particuliers employeurs et salariés sont régies par des dispositions du code du travail, du code de l'action sociale et des familles et du code général des impôts sans préjudice d'autres textes légaux et règlementaires applicables.

Le législateur a également, eu égard à la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, consacré un corpus de règles homogènes adaptées au secteur.

Des dispositions spécifiques ont ainsi été créées dans le code du travail et le code de l'action sociale et des familles ou encore dans le code général des impôts s'agissant des mesures fiscales applicables au secteur.

Par ailleurs, des moyens déclaratifs simplifiés - mis en œuvre par la Caisse nationale des URSSAF : CESU, PAJEMPLOI et URSSAF - permettent aux particuliers employeurs d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes à ces emplois.

Dans le cadre d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a ainsi créé des dispositifs innovants permettant d'adapter les dispositions légales et doter le secteur d'un cadre social structurant et sécurisant la relation de travail.

Par la présente convention collective, les partenaires sociaux entendent renforcer la démarche entreprise - dans le cadre de la conclusion de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés, dénommée APNI, de construire un socle de droits collectifs en vue :

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

L'APNI a pour objet d'assurer l'interface dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de garantir un mécanisme de solidarité entre les employeurs et d'assurer l'effectivité des droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective consacre ainsi un corpus spécifique de règles homogènes construit par les partenaires sociaux notamment pour répondre au statut singulier du particulier employeur.

Elle a été conçue comme un texte évolutif et susceptible d'adaptations nécessaires tant dans son champ d'application professionnel que dans ses autres dispositions.

As relações entre empregadores de serviços domésticos e trabalhadores são regidas pelas disposições do Código do Trabalho, do Código da Ação Social e da Família e do Código Geral dos Impostos, sem prejuízo dos demais textos legais e regulamentares aplicáveis.

Considerando a especificidade do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, o legislador também consagrou um corpus de regras homogéneas adaptadas a este setor.

Assim, foram criadas disposições específicas no Código do Trabalho e no Código da Ação Social e da Família, assim como no Código Geral dos Impostos no que diz respeito às medidas fiscais aplicáveis ao setor.

Além disso, os meios declarativos simplificados – implementados pela Caixa Nacional das URSSAF: CESU, PAJEMPLOI e URSSAF – permitem que os empregadores de serviços domésticos efetuem as suas declarações e beneficiem de um processo de débito direto de todas as contribuições e taxas sociais relativas a esses empregos.

Inserido no contexto de um diálogo social particularmente dinâmico e inovador nos ramos dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio criou mecanismos inovadores que permitem adaptar as disposições legais e dotar o setor dum quadro social que estrutura e protege a relação de trabalho.

Através desta convenção coletiva, os parceiros sociais pretendem reforçar a abordagem – no âmbito da assinatura do acordo de 19 de dezembro de 2018 aplicável aos assistentes maternais e aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, relativo à criação de uma organização específica no seio do OPCO e de uma associação paritária nacional para a implementação das garantias sociais dos trabalhadores, denominada APNI, no sentido de estabelecer uma base de direitos coletivos tendo em vista:

- assegurar a eficácia através da mutualização dos direitos sociais dos trabalhadores pela sua implementação;
- mutualizar as obrigações dos empregadores correspondentes, se for caso disso em apoio de um mandato conferido por estes, e garantir-lhes assim um mecanismo de solidariedade.

A APNI tem por objeto atuar como interlocutor na implementação da política setorial definida pelo ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, garantir um mecanismo de solidariedade entre empregadores e assegurar a eficácia dos direitos sociais ligados aos trabalhadores.

A presente convenção coletiva consagra, assim, um corpus específico de regras homogéneas construído pelos parceiros sociais, em particular para responder ao estatuto específico do empregador de serviços domésticos.

Foi concebida como um texto evolutivo e passível de adaptações que se revelem necessárias tanto no que diz respeito ao âmbito de aplicação profissional como nas suas demais disposições.

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

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Eu égard aux spécificités propres aux métiers exercés par les salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective, l'architecture du texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective ;
- de deux socles spécifiques :
  - le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
  - le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

Il est précisé que les dispositions du socle commun sont complétées par les dispositions prévues dans chacun des socles spécifiques. Elles doivent par conséquent être consultées dans le même temps que les dispositions de chacun des socles spécifiques.

Afin de simplifier la lecture des trois socles susvisés, chacun d'entre eux est structuré de façon similaire avec des chapitres ayant le même intitulé.

Enfin, la présente convention collective est également composée :

- d'annexes ayant valeur conventionnelle ;
- de fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle :
  - des modèles pouvant servir de trame sur laquelle les parties à la relation de travail pourront s'appuyer ;
  - des notes explicatives destinées sur une thématique donnée à expliciter les dispositions de la présente convention collective ;
  - un glossaire.

ESTRUTURA DA CONVENÇÃO COLETIVA PARA O RAMO DO SETOR DOS EMPREGADORES DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS E DO EMPREGO NO DOMICÍLIO

A convenção coletiva para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio é constituída por um texto de base, bem como pelas suas adendas e anexos.

Tendo em conta as especificidades próprias das profissões exercidas pelos trabalhadores que se enquadram no âmbito de aplicação contratual tal como estabelecido no Capítulo 1 da Parte I desta convenção coletiva, a estrutura do texto de base da convenção coletiva para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio assenta:

- numa base comum aplicável ao conjunto dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação do acordo estabelecido no Capítulo 1 da Parte I desta convenção coletiva;
- em duas bases específicas:
  - a base específica "assistentes maternais" destina-se a ser aplicada exclusivamente aos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos;
  - a base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" destina-se a ser aplicada aos trabalhadores enquadrados no artigo L.7221-1 do Código do Trabalho.

Fica estabelecido que as disposições da base comum são complementadas pelas disposições previstas em cada uma das bases específicas. Devem, portanto, ser consultadas em simultâneo com as disposições de cada uma das bases específicas.

A fim de simplificar a leitura das três bases acima mencionadas, todas estão estruturadas de forma semelhante com capítulos que possuem o mesmo título.

Por fim, esta convenção coletiva é também composta por:

- anexos que possuem valor contratual;
- arquivos e documentos pedagógicos que possuem valor indicativo e não contratual:
  - modelos que podem servir como estrutura nas quais as partes da relação de trabalho se poderão apoiar;
  - notas explicativas sobre um determinado tema destinadas a esclarecer as disposições desta convenção coletiva;
  - um glossário.

SOCLE COMMUN

PARTIE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article préliminaire

Les partenaires sociaux des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont souhaité rassembler les champs conventionnels du particulier employeur.

Dans ce cadre, la présente convention collective se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes :

- Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (IDCC 2111) ;
- Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (IDCC 2395) ;

ainsi qu'à leurs annexes et avenants.

À titre transitoire, certaines dispositions de ces textes visés explicitement dans la présente convention collectiv peuvent perdurer pour la durée de la transition indiquée.

Les accords listés ci-dessous restent applicables dans le cadre du nouveau champ d'application conventionnel et sont annexés à la présente convention collective :

- l'accord cadre du 24 novembre 2016 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 ;
- l'accord du 18 décembre 2018 portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés ;
- l'accord du 5 mars 2019 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences ;
- l'accord du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- l'avenant S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur.

Il est précisé que les droits et obligations en matière de droits sociaux attachés aux salariés, résultant de l'application des deux conventions collectives susvisées et de leurs annexes et avenants, qui survivent le cas échéant à l'issue de la convergence, sont transférés dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

BASE COMUM

PARTE I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo preliminar

Os parceiros sociais dos ramos profissionais dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos quiseram reunir as áreas contratuais do empregador de serviços domésticos.

Neste contexto, a presente convenção coletiva substitui integralmente as seguintes convenções coletivas:

- Convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999 (IDCC 2111);
- Convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos do 1º de julho de 2004 (IDCC 2395);

bem como os seus anexos e adendas.

A título transitório, determinadas disposições destes textos expressamente referidas nesta convenção coletiva podem vigorar durante o período de transição indicado.

Os acordos enumerados abaixo permanecem aplicáveis no âmbito do novo âmbito de aplicação contratual e encontram-se anexados à presente convenção coletiva:

- o acordo-quadro de 24 de novembro de 2016 respeitante às regras relativas à organização e à escolha do serviço de saúde no trabalho, ao acompanhamento individual e coletivo e à prevenção da alteração da saúde dos trabalhadores;
- o acordo de 18 de dezembro de 2018 respeitante à criação de um órgão específico no seio do OPCO e de uma associação paritária nacional intersetorial para a execução das garantias sociais dos trabalhadores;
- o acordo de 5 de março de 2019 respeitante à nomeação de um operador de competências;
- o acordo de 17 de novembro de 2020 para a implementação de uma política de profissionalização no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio;
- a adenda S 43, de 25 de janeiro de 2021, referente aos salários mínimos convencionais aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos.

Determina-se que os direitos e obrigações ao nível dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores, decorrentes da aplicação das duas convenções coletivas acima referidas, bem como os seus anexos e adendas que sobrevivam, se for o caso, ao fim da convergência, são transferidos no âmbito da implementação da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

CHAPITRE I Champ d'application conventionnel

Article 1 Champ d'application professionnel

La présente convention collective régit les relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

Les relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés constituent une activité économique et sociale singulière, consacrée par l'application de la présente convention collective et dont le champ d'application y est spécifiquement dédié.

Sont ainsi couvertes par la présente convention collective, les activités caractérisées par les conditions cumulatives suivantes :

- une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques ne revêtant pas, dans le cadre de cette relation de travail, la qualité d'entreprise commerciale ou civile, d'entrepreneur, de commerçant, d'artisan ou de profession libérale, à savoir :
  - un particulier employeur d'une part ;
  - et un salarié d'autre part.
- une prestation de travail dont l'objet consiste à satisfaire des besoins relevant exclusivement de la vie personnelle du particulier employeur ;
- une finalité de la relation de travail dépourvue pour le particulier employeur, de but lucratif subséquent à la prestation de travail dont l'objet est décrit plus haut ;
- un ou plusieurs lieux spécifiques d'exercice du travail qui peuvent être :
  - le domicile privé du particulier employeur, au sens du code pénal, ou à proximité de celui-ci, ou tout autre lieu où il réside ;

    A titre ponctuel, tout ou partie de la prestation de travail peut être réalisée à distance par le salarié au moyen des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ;
  - le bien à usage d'habitation non soumis à bail, occupé ou non par le particulier employeur dont il en possède la propriété ou la jouissance à quelque titre que ce soit ;
  - le domicile privé du salarié ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément.

La spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la présente convention collective. Dès lors, les dispositions de l'article L.2261-23- 1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne lui sont pas applicables.

Article 2 Champ d'application géographique

Le champ d'application géographique de la présente convention collective vise le territoire métropolitain ainsi que les départements et régions d'outre-mer (DROM) suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion.

Pour les assistants maternels du particulier employeur, la présente convention collective est également applicable à Mayotte.

Pour les salariés du particulier employeur, la présente convention collective n'est pas applicable à Mayotte.

CAPÍTULO I Âmbito de aplicação convencional

Artigo 1º Âmbito profissional

A presente convenção coletiva rege as relações de trabalho entre os empregadores de serviços domésticos e os seus trabalhadores.

As relações laborais entre os empregadores de serviços domésticos e os seus trabalhadores constituem uma atividade económica e social específica, consagrada pela aplicação da presente convenção coletiva e cujo âmbito lhe é especificamente dedicado.

São assim abrangidas, pela presente convenção, as atividades caracterizadas pelas seguintes condições cumulativas:

- uma relação contratual de trabalho entre duas pessoas singulares que não tenham, no âmbito desta relação de trabalho, a qualidade de empresa comercial ou civil, de empresário, de comerciante, de artesão ou de profissional liberal, a saber:
  - um empregador de serviços domésticos, por um lado;
  - e um trabalhador, por outro lado.
- uma prestação de trabalho cujo objeto consiste em atender às necessidades exclusivamente relacionadas com a vida pessoal do empregador de serviços domésticos;
- uma finalidade da relação de trabalho desprovida, para o empregador de serviços domésticos, de fins lucrativos subsequentes à prestação de trabalho cujo objeto se encontra descrito acima;
- um ou mais locais de trabalho específicos que podem ser:
  - o domicílio privado do empregador de serviços domésticos, na aceção do Código Penal, ou próximo dele, ou em qualquer outro local onde resida;

    Pontualmente, a totalidade ou parte do trabalho pode ser executada remotamente pelo trabalhador usando as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC);
  - o bem para uso habitacional não arrendado, ocupado ou não pelo empregador de serviços domésticos, do qual possui a propriedade ou o gozo, seja a que título for;
  - o domicílio privado do trabalhador ou um terceiro local expressamente definido pelo regime jurídico e regulamentar das profissões submetidas à autorização.

A especificidade das atividades abrangidas e, mais particularmente, a exclusão de qualquer atividade empresarial do seu âmbito, tornam única esta convenção coletiva. Por conseguinte, não lhe são aplicáveis as disposições do artigo L.2261-23º-1 do Código do Trabalho, relativas às empresas com menos de cinquenta trabalhadores.

Artigo 2º Âmbito de aplicação geográfica

O âmbito de aplicação geográfica desta convenção coletiva abrange o território metropolitano, bem como os seguintes departamentos e regiões ultramarinas (DROM): Guadalupe, Guiana, Martinica e Reunião.

No que diz respeito aos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, esta convenção coletiva também se aplica a Mayotte.

No que diz respeito aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, esta convenção coletiva não se aplica a Mayotte.

CHAPITRE II Modalités d'application

Article 3 Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Le suivi de la présente convention collective est assuré par la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder, tous les trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à un état des lieux de son application et décider de l'opportunité d'engager une révision.

Article 5 Révision

La révision peut porter sur l'intégralité du texte de la présente convention collective ou sur certaines de ses dispositions.

Toute demande de révision peut être effectuée par toute organisation syndicale de salariés et/ou d'employeurs disposant de cette compétence conformément aux dispositions légales. Celle-ci est portée devant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) prévue à l'article 19 du présent socle commun, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande est accompagnée de propositions écrites.

La CPPNI se réunit dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 6 Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective et de ses annexes peut être totale ou partielle.

La qualité pour dénoncer et la procédure afférente sont celles définies par les dispositions du code du travail en vigueur au jour de l'acte de dénonciation.

Article 7 Extension

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'en demander l'extension.

Article 8 Entrée en vigueur

La présente convention collective entre en vigueur à compter du premier jour du premier mois de l'année civile suivant celle au cours de laquelle intervient la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

CAPÍTULO II Modalidades de aplicação

Artigo 3º Duração

A presente convenção coletiva é celebrada por tempo indeterminado.

Artigo 4º Condições de acompanhamento e cláusula de consulta prévia

O acompanhamento desta convenção coletiva é assegurado pela CPPNI referida no artigo 19º da presente base comum.

Os parceiros sociais concordam em proceder, de três (3) em três (3) anos a partir da data de entrada em vigor da presente convenção coletiva, a um balanço da sua aplicação e decidir sobre a oportunidade de efetuar uma revisão.

Artigo 5º Revisão

A revisão pode incidir sobre a totalidade do texto da presente convenção coletiva ou sobre algumas das suas disposições.

O pedido de revisão pode provir da iniciativa de qualquer organização sindical de trabalhadores e/ou de empregadores que disponham desta competência em conformidade com as disposições legais. O pedido é apresentado diante da Comissão Paritária Permanente de Negociação e Interpretação (CPPNI) prevista no artigo 19º desta base comum, por carta registada com aviso de receção. Este pedido deve ser acompanhado de propostas escritas.

A CPPNI deve reunir-se no prazo de três (3) meses a partir da data de receção do pedido de revisão.

Artigo 6º Denúncia

A denúncia desta convenção coletiva e dos seus anexos pode ser total ou parcial.

A qualidade para denunciar e o respetivo procedimento são os definidos nas disposições do Código do Trabalho em vigor na data da denúncia.

Artigo 7º Prorrogação

As partes signatárias desta convenção coletiva concordam em solicitar a sua prorrogação.

Artigo 8º Entrada em vigor

A presente convenção coletiva entra em vigor no primeiro dia do primeiro mês do ano civil seguinte àquele no decorrer do qual o despacho de prorrogação tenha sido publicado no Jornal oficial.

PARTIE II

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, NON DISCRIMINATION, LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

CHAPITRE I Égalité de traitement entre les salariés et non-discrimination

Article 9 Egalité de traitement

L'égalité de traitement entre les salariés est un principe essentiel du droit du travail et s'applique dans le cadre des relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés respectifs. Ainsi, les salariés bénéficient des mêmes droits.

Article 10 Principe de non-discrimination

Les particuliers employeurs veilleront à l'application du principe de non-discrimination directe ou indirecte qui désigne l'interdiction de traiter moins favorablement une personne en raison de critères, réels ou supposés.

Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une période de formation.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une mesure entrainant la rupture de son contrat de travail ou de toute mesure discriminatoire directe ou indirecte fondée notamment sur son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle ou son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son patronyme, son lieu de résidence, son état de santé ou son handicap, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. (1)

Article 11 Différences de traitement autorisées

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à des critères objectifs :

- une exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
- dont l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.

(1) Le 3e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail

PARTE II

IGUALDADE PROFISSIONAL, NÃO DISCRIMINAÇÃO, LIBERDADE INDIVIDUAL E EMPREGO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

CAPÍTULO I Igualdade de tratamento entre trabalhadores e não discriminação

Artigo 9º Igualdade de tratamento

A igualdade de tratamento entre os trabalhadores é um princípio essencial do direito do trabalho e aplica-se no âmbito das relações laborais entre os empregadores de serviços domésticos e os seus respetivos trabalhadores. Assim, os trabalhadores beneficiam dos mesmos direitos.

Artigo 10º Princípio da não discriminação

Os empregadores de serviços domésticos devem assegurar a aplicação do princípio da não discriminação direta ou indireta que se concretiza pela proibição de tratar uma pessoa de forma menos favorável com base em critérios reais ou presumidos.

Desta forma, ninguém pode ser excluído de um processo de recrutamento ou do acesso a um período de formação.

Nenhum trabalhador pode ser penalizado ou sujeito a uma medida conducente à rescisão do seu contrato de trabalho ou a qualquer medida discriminatória direta ou indireta baseada, nomeadamente, na sua origem, sexo, moral, orientação sexual ou identidade de género, idade, situação familiar ou gravidez, caraterísticas genéticas, pertença ou não pertença, real ou presumida, a um grupo étnico, a uma nação ou a sua pretensa raça, opiniões políticas, atividades sindicais ou mutualistas, convicções religiosas, aparência física, apelido, local de residência, estado de saúde ou deficiência, ou capacidade de se exprimir numa língua que não seja o francês. (1)

Artigo 11º Diferenças de tratamento autorizadas

Os princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação não impossibilitam as diferenças de tratamento quando estas respondem a critérios objetivos:

- uma exigência profissional essencial e determinante;
- cujo objetivo é legítimo e cuja exigência é proporcional.

(1) O 3º parágrafo do Artigo 10º é prorrogado sob reserva do cumprimento das disposições do artigo L. 1132-1 do Código do Trabalho

CHAPITRE II Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 12 Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à la stricte égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des dispositions conventionnelles.

Les particuliers employeurs veilleront à respecter le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle.

Article 12-1 Egalité en matière d'embauche

Il est rappelé que les critères retenus pour le recrutement ne peuvent prendre en considération l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe et doivent être strictement fondés sur les compétences professionnelles et la qualification des candidats à l'embauche.

Article 12-2 Egalité de rémunération

Les partenaires sociaux soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tel que défini par les dispositions légales.

Article 12-3 Egalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle étant un levier essentiel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et dans leurs parcours professionnels, les salariés doivent bénéficier d'un égal accès à tous ses dispositifs.

Article 13 Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pourront notamment s'appuyer sur l'Observatoire des emplois de la famille afin d'apprécier la mixité des emplois du secteur et les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle continue.

Le cas échéant, elles devront dans le cadre des négociations collectives menées au niveau de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, préconiser des mesures permettant de remédier aux inégalités constatées.

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles représentatives s'engagent à poursuivre leurs travaux destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés du secteur, dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CAPÍTULO II Igualdade profissional entre as mulheres e os homens

Artigo 12º Princípio da igualdade profissional entre as mulheres e os homens

A igualdade profissional entre as mulheres e os homens é um princípio fundamental e essencial que se impõe em todas as dimensões da relação de trabalho entre os empregadores de serviços domésticos e os seus trabalhadores.

Os parceiros sociais prestam uma particular atenção à estrita igualdade entre as mulheres e os homens na elaboração das disposições convencionais.

Cada empregador de serviços domésticos zelará pelo respeito do princípio da igualdade profissional entre as mulheres e os homens, nomeadamente no que se refere à contratação, remuneração e acesso à formação profissional.

Artigo 12º-1 Igualdade na contratação

Relembra-se que os critérios utilizados para o recrutamento não podem ter em consideração o sexo do candidato e devem basear-se estritamente nas competências e qualificações profissionais dos candidatos ao emprego.

Artigo 12º-2 Igualdade de remuneração

Os parceiros sociais salientam o seu compromisso com o princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens para a execução de um mesmo trabalho ou de um trabalho de igual valor, tal como definido pelas disposições legais.

Artigo 12º-3 Igualdade de acesso à formação profissional

Sendo a formação profissional uma alavanca essencial para assegurar a igualdade entre as mulheres e os homens no acesso ao emprego e nos seus percursos profissionais, os trabalhadores devem ter igual acesso a todos os seus dispositivos.

Artigo 13º Medidas que visam garantir a igualdade profissional

Os sindicatos e as organizações profissionais representativas do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio poderão contar com o Observatório do Emprego Familiar para avaliar a diversidade dos empregos no setor e eventuais desigualdades entre mulheres e homens no acesso ao emprego e à formação profissional contínua.

Se for o caso, devem, no contexto das negociações coletivas levadas a cabo ao nível deste ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, recomendar medidas que permitam remediar as desigualdades observadas.

Além disso, os sindicatos e as organizações profissionais representativas comprometem-se a prosseguir o seu trabalho para promover o acesso à formação profissional dos trabalhadores do setor, de acordo com o princípio da igualdade profissional entre as mulheres e os homens.

CHAPITRE III Libertés individuelles

Article 14 Liberté syndicale et liberté d'opinion

Les partenaires sociaux rappellent que la liberté d'opinion et la liberté syndicale sont reconnues pour l'ensemble des salariés.

Tout particulier employeur s'engage à respecter les opinions de son ou ses salariés et à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter toute décision relative à l'embauche, à l'exécution du contrat de travail ou à la rupture du contrat de travail notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la formation professionnelle, l'évolution professionnelle ou encore en matière de mesures de discipline.

CHAPITRE IV Emploi des personnes en situation de handicap

Article 15 Le droit à l'emploi des personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et s'engagent à rechercher des mesures et conditions leur permettant d'accéder ou de conserver un emploi, de l'exercer ou de se former.

CAPÍTULO III liberdades individuais

Artigo 14º Liberdade sindical e liberdade de opinião

Os parceiros sociais recordam que a liberdade de opinião e a liberdade sindical são reconhecidas para todos os trabalhadores.

Cada empregador de serviços domésticos compromete-se a respeitar as opiniões do seu ou dos seus trabalhadores e a não ter em conta a filiação num sindicato ou o exercício da atividade sindical na tomada de qualquer decisão relativa ao recrutamento, à execução do contrato de trabalho ou à rescisão do contrato de trabalho, nomeadamente no que diz respeito às condições de trabalho, à formação profissional, ao desenvolvimento profissional ou a medidas disciplinares.

CAPÍTULO IV Emprego de pessoas com deficiência

Artigo 15º O direito ao emprego das pessoas com deficiência

Os parceiros sociais prestam particular atenção à contratação de pessoas com deficiência no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio e comprometem-se a procurar medidas e condições que lhes permitam aceder ou manter um emprego, exercê-lo ou obter formação.

PARTIE III

DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL AU NIVEAU DE LA BRANCHE

CHAPITRE I Principes généraux et régime du droit syndical du collège salarié

Article 16 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche et modalités de désignation

Article 16-1 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche

Chaque organisation syndicale et professionnelle représentative dans le champ d'application de la présente convention collective désigne, à l'issue de chaque nouvelle mesure de représentativité, les représentants composant sa délégation en vue de siéger au sein des commissions paritaires de la branche. Sous cette réserve, la composition de chacune des commissions paritaires est régie par les dispositions qui leur sont propres et décrites par la présente partie III.

En vue de renforcer la qualité du dialogue social, dès lors qu'une délégation au sein d'une commission est composée de plus d'un représentant, chaque organisation syndicale s'efforce de désigner au moins un salarié relevant du champ d'application de la présente convention collective, en vue de siéger au sein de sa délégation. Il est précisé qu'il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat.

Article 16-2 Modalités de désignation des représentants

Chaque organisation syndicale et professionnelle représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective adresse par courriel, sans condition de délais, au secrétariat de la branche la liste des représentants composant sa délégation.

Les organisations sont libres de renouveler leurs représentants à tout moment.

Article 17 Régime applicable aux représentants désignés pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche

Deux régimes coexistent :

- l'un est applicable aux représentants du collège « salarié » ayant la qualité de salarié de la branche ;
- l'autre est applicable aux représentants du collège « salarié » n'ayant pas la qualité de salarié de la branche.

PARTE III

DIÁLOGO SOCIAL E RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO AO NÍVEL DO RAMO

CAPÍTULO I Princípios gerais e regime dos direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 16º Qualificação para ter assento nas comissões paritárias do ramo e modalidades de designação

Artigo 16º-1 Qualificação para ter assento nas comissões paritárias do ramo

Cada organização sindical e profissional representativa no âmbito desta convenção coletiva designa, na sequência de cada nova medida de representatividade, os representantes que compõem a sua delegação com o objetivo de ter assento nas comissões paritárias do ramo. Mediante esta reserva, a composição de cada uma das comissões paritárias será regida pelas disposições que lhe dizem respeito e que estão descritas na Parte III do presente documento.

A fim de reforçar a qualidade do diálogo social, sempre que uma delegação no seio de uma comissão for composta por mais do que um representante, cada organização sindical deve envidar esforços no sentido de designar pelo menos um trabalhador abrangido pelo âmbito de aplicação da presente convenção coletiva para ter assento na sua delegação. Especifica-se que se trata de uma obrigação de meios e não de resultado.

Artigo 16º-2 Modalidades de designação dos representantes

Cada organização sindical e profissional representativa no âmbito de aplicação contratual da presente convenção coletiva deve enviar a lista dos representantes que compõem a sua delegação ao secretariado do ramo por correio eletrónico, sem limitação de prazo.

As organizações são livres para renovar os seus representantes a qualquer momento.

Artigo 17º Regime aplicável aos representantes designados para ter assento nas comissões paritárias do ramo

Coexistem dois regimes:

- um é aplicável aos representantes do colégio dos "trabalhadores" que tenham a qualidade de trabalhadores do ramo;
- o outro é aplicável aos representantes do colégio dos «trabalhadores» que não tenham a qualidade de trabalhadores do ramo.

Article 17-1 Régime applicable aux représentants ayant la qualité de salarié de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche

Article 17-1-1 Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche [1]

Les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective bénéficient d'une autorisation d'absence, dans la limite de dix-huit (18) heures par trimestre civil, en vue de siéger au sein des commissions paritaires dûment convoquées, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- le salarié justifie d'un mandat de l'une des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel le désignant en vue de siéger au sein d'une commission paritaire ;
- le salarié notifie son absence par écrit, quelle qu'en soit la forme, à son (ou ses) employeur(s) au moins dix (10) jours calendaires avant la date de la commission paritaire, sauf cas de force majeure au sens du code civil ;
- le salarié notifie à son ou ses employeur(s) une convocation écrite ou tout autre justificatif probant émanant du secrétariat de la branche.

Les absences entrant dans le cadre du présent article ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés payés du salarié.

Sous réserve des conditions énumérées au présent article, chaque salarié bénéficiant d'une autorisation d'absence bénéficie d'un maintien de salaire. Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en réunion comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en réunion qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés. [2]

Le maintien de salaire est pris en charge sur les fonds du paritarisme et remboursé aux particuliers employeurs concernés, conformément auxdispositionsprévues à l'article 31-4-1-1-1 duprésent socle commun.

Article 17-1-2 Régime de l'indemnisation des salariés pour leur participation aux commissions paritaires de branche [1]

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence dans le respect des règles de l'article 17-1-1 du présent socle commun en vue d'assister aux commissions paritaires sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

(2) Au 6e alinéa de l'article 17-1-1, les mots « Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en réunion comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en réunion qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés. » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils contreviennent aux jurisprudences de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-23.880 et Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806).

Artigo 17º-1 Regime aplicável aos representantes que tenham a qualidade de trabalhadores do ramo pela sua participação em comissões paritárias de ramo

Artigo 17º-1-1 Regime de faltas dos trabalhadores do ramo por participação nas comissões paritárias de ramo [1]

Aos trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva são autorizadas licenças, até ao máximo de dezoito (18) horas por trimestre civil, a fim de participarem em comissões paritárias devidamente convocadas, desde que verificadas as seguintes condições cumulativas:

- o trabalhador comprove ser mandatado por uma das organizações sindicais representativas no âmbito de aplicação contratual que o designe para ter assento numa comissão paritária;
- o trabalhador notifique a sua ausência por escrito, sob qualquer forma, ao(s) seu(s) empregador(es) pelo menos dez (10) dias consecutivos antes da data prevista para a comissão paritária, exceto em casos de força maior na aceção do Código Civil;
- o trabalhador notifique o(s) seu(s) empregador(es) da convocatória escrita ou qualquer outro documento comprovativo proveniente do secretariado do ramo.

As faltas abrangidas pelo âmbito deste artigo não podem ser deduzidas, em nenhum caso, das férias às quais o trabalhador tem direito.

Sob reserva da verificação das condições enumeradas no presente artigo, o trabalhador que beneficie de uma licença autorizada terá direito à manutenção de seu salário. O salário é mantido pelo seu(s) empregador(es) relativamente às horas despendidas em reuniões ocorridas durante o horário normal de trabalho, especificando-se que estas são equiparadas ao tempo de trabalho efetivo. O tempo despendido em reuniões ocorridas fora do horário normal de trabalho ou durante o tempo de deslocação do trabalhador não é remunerado nem indemnizado. [2]

A manutenção do salário é custeada pelos fundos para a paridade e reembolsada aos empregadores de serviços domésticos em questão, em conformidade com as disposições previstas no artigo 31º-4-1-1-1 da presente base comum.

Artigo 17º-1-2 Regime de remuneração dos trabalhadores pela sua participação nas comissões paritárias de ramo [1]

As despesas de deslocação, refeição e hotel efetuadas pelos trabalhadores aos quais seja concedida uma licença, nos termos do artigo 17º-1-1 desta base comum, para participarem das comissões paritárias, serão pagas pelo fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade, em conformidade com as disposições previstas no artigo 31º-4-1-1-1 da presente base comum.

(2) No 6º parágrafo do Artigo 17º-1-1, as palavras "O salário é mantido pelo seu(s) empregador(es) relativamente às horas despendidas em reuniões ocorridas durante o horário normal de trabalho, especificando-se que estas são equiparadas ao tempo de trabalho efetivo. O tempo despendido em reuniões ocorridas fora horário normal de trabalho e o tempo de deslocação do trabalhador não são remunerados nem compensados.» estão excluídos da prorrogação, pois violam a jurisprudência do Tribunal de Cassação (Cass. soc., 13 fev. de 2013, n° 11-23.880 e Cass. soc., 12 de junho de 2013, n° 12-12.806).

Article 17-2 Régime applicable aux représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche [1]

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche désignés par les organisations syndicales en vue d'assister aux commissions paritaires de branche conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

Article 18 Régime applicable aux salariés de la branche participant à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale

Article 18-1 Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale

Les salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective bénéficient d'une autorisation d'absence, dans la limite de cinq (5) jours par année civile, en vue de participer à un congrès, une assemblée statutaire de leur syndicat ou encore à une formation syndicale sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- le salarié notifie son absence par écrit, quelle qu'en soit la forme, à son (ou ses) employeur(s) au moins trente (30) jours calendaires avant la date de l'événement ;
- le salarié notifie à son ou ses employeur(s) une convocation écrite ou tout autre justificatif probant émanant de son organisation syndicale.

Les absences entrant dans le cadre du présent article ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés payés du salarié.

Sous réserve des conditions énumérées au présent article, chaque salarié bénéficiant d'une autorisation d'absence bénéficie d'un maintien de salaire. Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en formation syndicale, Congrès ou Assemblée Générale comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en formation syndicale, Congrès ou Assemblée Générale qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés.

Le maintien de salaire est pris en charge sur les fonds du paritarisme et remboursé aux particuliers employeurs concernés, conformément aux dispositions prévues à l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

Article 18-2 Régime de l'indemnisation des salariés de la branche pour leur participation à une formation syndicale

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence dans le respect des règles de l'article 18.1 du présent socle commun en vue d'assister à une formation syndicale sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

(1) Les articles 17-1-1, 17-1-2 et 17-2 sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Artigo 17º-2 Regime aplicável aos representantes que não tenham a qualidade de trabalhador do ramo [1]

As despesas de deslocação, refeição e hotel dos representantes que não tenham a qualidade de trabalhadores do ramo e que sejam nomeados pelas organizações sindicais para participarem das comissões paritárias setoriais, nos termos previstos no artigo 16º desta base comum, serão pagas pelo fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade, em conformidade com as disposições previstas no artigo 31º-4-1-1-1 da presente base comum.

Artigo 18º Regime aplicável aos trabalhadores do ramo que participem na vida estatutária do seu sindicato ou de uma formação sindical

Artigo 18º-1 Regime de faltas dos trabalhadores do ramo pela sua participação na vida estatutária do seu sindicato ou de uma formação sindical

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva é concedida uma licença, até ao limite de cinco (5) dias por ano civil, para participações em congressos, reuniões estatutárias do seu sindicato ou em cursos de formação sindical, desde que verificadas as seguintes condições cumulativas:

- o trabalhador deve notificar a sua ausência por escrito, sob qualquer forma, ao(s) seu(s) empregador(es) pelo menos trinta (30) dias consecutivos antes da data de realização do evento;
- o trabalhador deve notificar o(s) seu(s) empregador(es) da convocatória escrita ou qualquer outro documento comprovativo proveniente da sua organização sindical.

As faltas abrangidas pelo âmbito deste artigo não podem ser deduzidas, em nenhum caso, das férias às quais o trabalhador tem direito.

Sob reserva da verificação das condições enumeradas no presente artigo, o trabalhador que beneficie de uma licença autorizada terá direito à manutenção de seu salário. O salário é assegurado pelo seu(s) empregador(es) relativamente às horas despendidas em reuniões ocorridas durante o horário normal de trabalho, especificando-se que estas são equiparadas ao tempo de trabalho efetivo. O tempo despendido em formação sindical, Congressos ou Assembleias Gerais que não esteja compreendido no horário normal de trabalho, bem como o tempo de deslocação do trabalhador, não são remunerados nem indemnizados.

A manutenção do salário é custeada pelos fundos para a paridade e reembolsada aos empregadores de serviços domésticos em questão, em conformidade com as disposições previstas no artigo 31º-4-1-1-1 da presente base comum.

Artigo 18º-2 Regime de indemnização para os trabalhadores do ramo pela sua participação numa formação sindical

As despesas de deslocação, refeição e hotel efetuadas pelos trabalhadores aos quais é concedida uma licença em conformidade com as regras do Artigo 18º.1 da presente base comum, cuja finalidade consista em participar de uma formação sindical, serão pagas pelo fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade, em conformidade com as disposições do Artigo 31º-4-1-1-1 desta base comum.

(1) Os artigos 17º-1-1, 17-1-2 e 17º-2 são prorrogados mediante o cumprimento dos artigos L. 2232-8, L. 2234-3 e a aplicação do princípio da igualdade com valor constitucional resultante do artigo 6º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 26 de agosto de 1789 e do 6º parágrafo do preâmbulo da Constituição de 1946, conforme interpretado pelo Tribunal de Cassação (Cass. soc. 29 de maio de 2001, Cegelec).

CHAPITRE II Commissions paritaires

SECTION 1 – Commissions paritaires nationales

Article 19 Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Il est institué une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 19-1 Missions de la CPPNI [1]

Article 19-1-1 Missions d'intérêt général

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

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, elle peut notamment s'appuyer sur le rapport sectoriel ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires.

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

Article 19-1-2 Mission de négociation

La CPPNI est l'instance de négociation et de conclusion des accords collectifs de la branche ainsi que de leurs avenants et annexes.

La CPPNI définit le calendrier de ses réunions de négociation.

Article 19-1-3 Mission d'interprétation

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

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Article 19-2 Fonctionnement de la CPPNI

Article 19-2-1 Composition

La CPPNI est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

(1) L'article 19-1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2232-9 du code du travail.

CAPÍTULO II Comissões paritárias

SECÇÃO 1 – Comissões paritárias nacionais

Artigo 19º Comissão Paritária Permanente de Negociação e Interpretação

É criada uma Comissão Paritária Permanente de Negociação e Interpretação (CPPNI) no ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 19º-1 Missões da CPPNI [1]

Artigo 19º-1-1 Missões de interesse geral

A CPPNI é responsável pela representação do ramo perante o poder público.

Exerce um papel de monitorização das condições de trabalho e emprego. Neste contexto, pode, nomeadamente, apoiar-se no relatório setorial, bem como nos diversos relatórios elaborados pelas comissões paritárias.

Elabora um relatório anual de atividades relativo às negociações conduzidas ao nível do ramo.

Artigo 19º-1-2 Missão de negociação

A CPPNI é o órgão de negociação e celebração das convenções coletivas do ramo, bem como das suas respetivas adendas e anexos.

A CPPNI define o calendário das suas reuniões de negociação.

Artigo 19º-1-3 Missão de interpretação

A CPPNI zela pelo cumprimento e aplicação desta convenção coletiva, bem como das suas respetivas adendas e anexos, e analisa quaisquer dificuldades de interpretação e de aplicação que possam resultar da sua implementação.

Mediante consulta, emite pareceres interpretativos.

Artigo 19º-2 Funcionamento da CPPNI

Artigo 19º-2-1 Composição

A CPPNI é composta por um colégio dos "trabalhadores" e um colégio dos "empregadores".

A CPPNI é composta por um número igual de representantes das organizações sindicais e profissionais representativas no âmbito da presente convenção coletiva.

(1) O Artigo 19º-1 é prorrogado sob reserva do cumprimento das disposições do artigo L. 2232-9 do Código do Trabalho.

La CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation est composée :

- Pour le collège « salarié » :

  de trois (3) représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative

  dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- Pour le collège « employeur » :

  d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

  Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est composée :

- Pour le collège « salarié » :

  d'un (1) représentant désigné, par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective, parmi ses représentants à la CPPNI.

- Pour le collège « employeur » :

  d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective égal au total des représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative.

  Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Article 19-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPPNI conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

A CPPNI nas suas missões de interesse geral e negociação é composta por:

- Pelo colégio dos "trabalhadores":

três (3) representantes indicados por cada organização sindical representativa

no âmbito da aplicação contratual desta convenção coletiva.

- Pelo colégio dos "empregadores":

  um número de representantes designados pelas organizações profissionais representativas dos empregadores igual ao número total de representantes designados pelas organizações sindicais representativas no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

  Cada organização profissional representativa de empregadores do ramo deve dispor de um número equivalente de representantes. Determina-se que, caso alguns assentos tenham de ser partilhados como resultado do cálculo, estes sejam atribuídos à organização profissional mais representativa do ramo.

Na sua missão de interpretação, a CPPNI é composta:

- Pelo colégio dos "trabalhadores":

  um (1) representante designado por cada organização sindical representativa de trabalhadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva, de entre os seus representantes na CPPNI.

- Pelo colégio dos "empregadores":

  um número de representantes de organizações profissionais representativas de empregadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva igual ao total dos representantes designados por cada organização sindical representativa.

  Cada organização profissional representativa de empregadores do ramo deve dispor de um número equivalente de representantes. Determina-se que, caso alguns assentos tenham de ser partilhados como resultado do cálculo, estes sejam atribuídos à organização profissional mais representativa do ramo.

Artigo 19º-2-2 Qualificação para ter assento

Cada organização sindical ou profissional reconhecida como representativa no âmbito de aplicação da presente convenção coletiva designa, de forma soberana, os seus representantes para terem assento na CPPNI, de acordo com as disposições do Artigo 16º desta base comum.

O mandato dos representantes das organizações que tenham deixado de ser representativas cessa automaticamente a partir da publicação do despacho ministerial que estabelece a lista das organizações sindicais ou profissionais reconhecidas como representativas no âmbito da aplicação contratual da presente convenção coletiva.

Article 19-2-3 Présidence paritaire

Article 19-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPPNI nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPPNI. La présidence de la CPPNI est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 19-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPPNI, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPPNI.

Article 19-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative. L'adresse email du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPPNI. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPPNI.

Article 19-2-5 Organisation des réunions

Article 19-2-5-1 Organisation des réunions de la CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation

Article 19-2-5-1-1 Périodicité des réunions

En application des dispositions légales, la CPPNI se réunit au moins trois (3) fois par an en vue des négociations de branche prévues par le code du travail.

La CPPNI fixe en début d'année, l'agenda social et les thèmes de négociation abordés.

Tout membre de la CPPNI peut formuler une demande relative à l'ajout d'un thème de négociation non prévu à l'agenda social de la CPPNI. Cette demande est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle est alors portée à l'ordre du jour d'une prochaine commission dans la limite de trois (3) mois à compter de cette demande.

Article 19-2-5-1-2 Périodicité des négociations

Dans le respect des dispositions légales prévues à cet effet et par accord de branche, les membres de la CPPNI se réservent le droit de déterminer des périodicités spécifiques de négociation.

Artigo 19º-2-3 Presidência paritária

Artigo 19º-2-3-1 Nomeação

Os representantes na CPPNI nomeiam um Presidente e um Vice-presidente, cada um pertencente a um colégio diferente.

O Presidente e o Vice-Presidente são escolhidos pelos seus respetivos colégios de entre os representantes na CPPNI. A presidência da CPPNI é assegurada alternadamente pelo colégio dos "empregadores" e pelo colégio dos «trabalhadores» a cada dois (2) anos.

Artigo 19º-2-3-2 Missões

A presidência convoca as reuniões dos representantes da CPPNI, prepara a ordem de trabalhos e conduz os debates. Para tal, a presidência conta com o apoio do secretariado da CPPNI.

Artigo 19º-2-4 Secretariado

O secretariado da CPPNI é assegurado pela organização profissional de empregadores mais representativa. O endereço de e-mail do secretariado da CPPNI é: secretariatbranche@fepem.fr.

O papel do secretariado consiste em desempenhar as tarefas administrativas relacionadas com o bom funcionamento e a boa realização das reuniões da CPPNI. Assegura, assim, a ligação administrativa entre todos os membros da CPPNI.

Artigo 19º-2-5 Organização das reuniões

Artigo 19º-2-5-1 Organização das reuniões da CPPNI nas suas missões de interesse geral e de negociação

Artigo 19º-2-5-1-1 Periodicidade das reuniões

Nos termos previsto na lei, a CPPNI reúne-se pelo menos três (3) vezes por ano, tendo em vista as negociações setoriais previstas pelo Código do Trabalho.

No início do ano, a CPPNI define a agenda social e os temas de negociação a serem abordados.

Qualquer membro do CPPNI pode apresentar um pedido de inclusão de um tópico de negociação não previsto na agenda social da CPPNI. Este pedido é endereçado ao secretariado da CPPNI. É então inscrito na ordem de trabalhos de uma próxima comissão no prazo máximo de três (3) meses após o pedido.

Artigo 19º-2-5-1-2 Periodicidade das negociações

Em conformidade com as disposições legais estabelecidas para esse efeito e por acordo de ramo, os membros da CPPNI reservam-se o direito de estabelecer a periodicidade específica da negociação.

Article 19-2-5-2 Organisation des réunions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en vue de rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche, dès lors qu'elle est saisie à la demande :

- d'une juridiction ;
- ou d'un membre de la CPPNI.

La demande de saisine de la CPPNI dans sa mission d'interprétation est formulée par écrit et adressée par courrier au secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception. Elle doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation. Cette demande est portée à l'ordre du jour de la CPPNI suivante.

Article 19-2-5-3 Convocation, ordre du jour, et procès-verbal

Dans le cadre des réunions de la CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation, les représentants sont convoqués à l'initiative de la présidence paritaire ou sur demande écrite adressée au secrétariat conformément à l'article 19-2-5-1-1 du présent socle commun, quel qu'en soit le support, d'un membre d'un collège.

Dans le cadre des réunions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation, les représentants sont convoqués sur demande écrite adressée au secrétariat de la CPPNI dans les conditions prévues à l'article 19-2-5-2 de la présente convention collective.

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire en concertation avec chaque collège.

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPPNI au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 19-2-6 Régime des travaux de la CPPNI

Article 19-2-6-1 Conclusion des accords collectifs

Les règles relatives à la conclusion des accords collectifs sont définies par les dispositions légales.

Article 19-2-6-2 Avis de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation

L'avis de la CPPNI est rendu par collège.

La position de chaque collège résulte de la majorité en son sein appréciée selon le poids de la représentativité de chaque organisation au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Artigo 19º-2-5-2 Organização das reuniões da CPPNI na sua missão de interpretação

A CPPNI reúne-se para emitir um parecer sobre a interpretação da convenção coletiva ou de um acordo coletivo de ramo, em sequência dum pedido apresentado por:

- uma jurisdição;
- ou por um membro da CPPNI.

O pedido de remessa de um assunto à CPPNI na sua missão de interpretação deve ser feito por escrito e enviado por correio ao secretariado da CPPNI por carta registada com aviso de receção. Deve indicar claramente as disposições sujeitas à interpretação. Este pedido é inscrito na ordem de trabalhos da CPPNI seguinte.

Artigo 19º-2-5-3 Convocatória, ordem de trabalhos, e atas

No âmbito das reuniões da CPPNI nas suas missões de interesse geral e de negociação, os representantes são convocados por iniciativa da presidência paritária ou mediante pedido escrito apresentado ao secretariado, por qualquer meio, nos termos do artigo 19º-2-5-1-1 da presente base comum, por um membro de um dos colégios.

No contexto das reuniões da CPPNI na sua missão de interpretação, os representantes são convocados mediante requerimento escrito endereçado ao secretariado da CPPNI nas condições previstas no artigo 19º-2-5-2 desta convenção coletiva.

A ordem de trabalhos é definida pela presidência paritária em concertação com cada um dos colégios.

Para cada reunião, o secretariado enviará aos representantes da CPPNI, no máximo quinze (15) dias consecutivos antes da reunião, a convocatória da reunião juntamente com a ordem de trabalhos, os documentos necessários para a reunião e as deliberações, assim como o projeto de ata.

As organizações sindicais dispõem de um prazo máximo de sete (7) dias consecutivos antes da realização da reunião para enviar quaisquer comentários sobre o projeto de ata.

O secretariado envia o novo projeto de ata num prazo máximo de três (3) dias consecutivos antes da realização da reunião.

Artigo 19º-2-6 Regime dos trabalhos da CPPNI

Artigo 19º-2-6-1 Celebração dos acordos coletivos

As regras relativas à celebração dos acordos coletivos são definidas pelas disposições legais.

Artigo 19º-2-6-2 Parecer da CPPNI no âmbito da sua missão de interpretação

O parecer da CPPNI é emitido por colégio.

A posição de cada colégio resulta da maioria em seu seio, calculada de acordo com o peso da representatividade de cada organização no âmbito do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

L'avis peut être soit unanime, soit divergent entre les deux collèges.

L'avis est unanime dès lors que les deux (2) collèges ont pu s'entendre sur une position commune. S'il est unanime, l'avis de la CPPNI est opposable et annexé à la présente convention collective. Il pourra également prendre la forme d'un avenant ou d'un accord à la convention collective conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas d'avis divergent, celui-ci retrace la position de chacun des deux (2) collèges et est annexé à la présente convention collective.

Article 19-2-6-3 Autres décisions de la CPPNI

Sous réserve des dispositions relatives à la conclusion des accords collectifs et aux avis d'interprétation rendus par la CPPNI, les décisions sont prises par collège. Elles sont adoptées dès lors qu'elles ont recueilli au sein de chaque collège au moins la moitié des voix des représentants présents.

Article 19-2-7 Commissions ad hoc

La CPPNI peut à sa discrétion créer toute commission ad hoc en lien avec son objet.

Article 19-2-8 Présence de tiers aux réunions

La CPPNI se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPPNI, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 20 Conseil National Paritaire du Dialogue Social

Compte tenu de la singularité du secteur, les partenaires sociaux ont créé une instance novatrice dédiée à l'innovation sociale dans la branche. Cette instance est intitulée Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS).

Article 20-1 Missions du CNPDS

Le CNPDS impulse la politique paritaire nationale et territoriale du secteur en en définissant les grandes orientations, avec pour objectif de garantir un modèle social équilibré par le biais d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant.

Sa mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social, d'en définir les orientations pluriannuelles, ainsi que de structurer et coordonner son développement territorial.

Au plan national, le CNPDS veille notamment :

- à la défense de la singularité de la branche ;
- aux évolutions législatives et/ou réglementaires pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein du champ professionnel de la branche ;

O parecer entre os dois colégios pode ser unânime ou divergente.

O parecer é unânime quando os dois (2) colégios chegaram a um acordo sobre uma posição comum. Se for unânime, o parecer da CPPNI é oponível e anexado à presente convenção coletiva. Poderá também assumir a forma de uma adenda ou de um acordo da convenção coletiva, de acordo com as disposições legais em vigor.

Em caso de parecer divergente, este deve indicar a posição de cada um dos dois (2) colégios e deve ser anexado à presente convenção coletiva.

Artigo 19º-2-6-3 Outras decisões da CPPNI

Sem prejuízo das disposições relativas à celebração dos acordos coletivos e aos pareceres interpretativos emitidos pela CPPNI, as decisões são tomadas por colégio. Estas são adotadas quando tiver sido obtida, pelo menos, a metade dos votos dos representantes presentes em cada colégio.

Artigo 19º-2-7 Comissões ad hoc

A CPPNI pode, a seu critério, criar comissões ad hoc relacionadas com o seu objetivo.

Artigo 19º-2-8 Participação de terceiros nas reuniões

A CPPNI reserva-se o direito de pontualmente convidar terceiros, não membros da CPPNI, que possam contribuir para o bom exercício das suas missões.

Artigo 20º Conselho Nacional Paritário para o Diálogo Social

Dada a especificidade do setor, os parceiros sociais criaram um organismo pioneiro dedicado à inovação social no ramo. Este organismo é denominado Conselho Nacional Paritário para o Diálogo Social (CNPDS).

Artigo 20º-1 Missões do CNPDS

O CNPDS impulsiona a política paritária nacional e regional do setor ao definir as suas grandes orientações, com o objetivo de garantir um modelo social equilibrado através de um diálogo social particularmente dinâmico e inovador.

Tem como missão principal propor temas prioritários para o diálogo social, definir orientações plurianuais, bem como estruturar e coordenar seu desenvolvimento regional.

No plano nacional, o CNPDS zela em particular:

- pela defesa da especificidade do ramo;
- pelas alterações legislativas e/ou regulamentares que possam ter consequências nas relações de trabalho no âmbito profissional do ramo;

- aux enjeux sociétaux pouvant impacter les relations de travail au sein du champ professionnel de la branche tels que, le vieillissement de la population, la prise en charge de la petite enfance, la dépendance, le handicap, etc. ;
- au développement et à la promotion de l'emploi entre particuliers dans la branche ;
- au développement et à la promotion à l'échelle européenne et internationale du modèle de l'emploi dans la branche.

Il propose un programme d'orientation pluriannuel dans le respect de la négociation collective de branch portant notamment sur les thèmes suivants :

- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le développement des usages numériques, facteur de structuration de la branche ;
- le déploiement de la professionnalisation ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- l'accès des salariés de la branche aux activités sociales et culturelles ;
- la lutte contre le travail dissimulé ;
- les engagements européens et internationaux.

Il peut émettre des avis et mener des études de nature à éclairer les négociations collectives au sein de la branche.

Au niveau des territoires, le CNPDS coordonne le développement du dialogue social territorial afin de répondre aux orientations portées par la branche en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale. Pour ce faire, il favorise toutes les actions concourant à la création et au fonctionnement des Commissions Paritaires Territoriales (CPT) de la branche, visées à l'article 25 du présent socle commun.

Le CNPDS procède à un bilan annuel du dialogue social territorial.

Article 20-2 Fonctionnement du CNPDS

Article 20-2-1 Composition

Le CNPDS est composé d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

Le CNPDS se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Il est composé :

- Pour le collège « salarié » :

  d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- questões sociais que possam exercer um impacto nas relações de trabalho no âmbito profissional do ramo, como o envelhecimento da população, cuidados na primeira infância, dependência, deficiência, etc.;
- pelo desenvolvimento e promoção do emprego entre os indivíduos no ramo;
- o desenvolvimento e a promoção ao nível europeu e internacional do modelo de emprego no ramo.

Oferece um programa plurianual de orientação em conformidade com a negociação coletiva do ramo, com enfoque especial nos seguintes temas:

- a saúde no trabalho e a prevenção de riscos profissionais;
- o desenvolvimento das utilizações digitais, fator estruturante do ramo;
- a implementação da profissionalização;
- a gestão previsional dos empregos e das competências;
- o acesso dos trabalhadores do ramo a atividades sociais e culturais;
- o combate ao trabalho não declarado;
- os compromissos europeus e internacionais.

Pode emitir pareceres e realizar estudos que esclareçam a negociação coletiva no ramo.

Ao nível regional, o CNPDS coordena o desenvolvimento do diálogo social regional a fim de responder às orientações estabelecidas pelo ramo, facilitando a sua implementação e adaptação regional. Para o efeito, deve promover todas as ações que contribuam para a criação e funcionamento das Comissões Paritárias Territoriais (CPT) do ramo, referidas no artigo 25º desta base comum.

O CNPDS procede anualmente a uma avaliação do diálogo social regional.

Artigo 20º-2 Funcionamento do CNPDS

Artigo 20º-2-1 Composição

O CNPDS é composto por um colégio dos "trabalhadores" e um colégio dos "empregadores".

O CNPDS é composto pelo mesmo número de representantes das organizações sindicais de trabalhadores e de representantes dos empregadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

É composto:

- Pelo colégio dos "trabalhadores":

um (1) representante titular e um (1) suplente designados por cada organização sindical representativa de trabalhadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

- Pour le collège « employeur » :

  d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

  Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 20-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein du CNPDS conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 20-2-3 Présidence paritaire

Article 20-2-3-1 Nomination

Les représentants au CNPDS nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent. Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants au CNPDS. La présidence du CNPDS est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 20-2-3-2 Missions

La présidence est notamment chargée des missions suivantes :

- représenter le CNPDS vis-à-vis des tiers ;
- assurer la coordination et la préparation des travaux avec l'appui du secrétariat du CNPDS ;
- fixer le calendrier des réunions ;
- arrêter l'ordre du jour des réunions selon les modalités déterminées aux termes de l'article 20.2.5.2 du présent socle commun ;
- décider de la convocation aux réunions de ses représentants.

- Pelo colégio dos "empregadores":

um número de representantes designados pelas organizações profissionais representativas dos empregadores igual ao número total de representantes designados pelas organizações sindicais representativas no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

Cada organização profissional representativa de empregadores do ramo deve dispor de um número equivalente de representantes. Determina-se que, caso alguns assentos tenham de ser partilhados como resultado do cálculo, estes sejam atribuídos à organização profissional mais representativa do ramo.

Os representantes suplentes terão assento apenas na ausência dos representantes titulares.

Artigo 20º-2-2 Qualificação para ter assento

Cada organização sindical ou profissional reconhecida como representativa no âmbito de aplicação contratual da presente convenção coletiva designa soberanamente os seus representantes para que tenham assento no CNPDS, de acordo com as disposições do Artigo 16º desta base comum.

O mandato dos representantes das organizações que tenham deixado de ser representativas cessa automaticamente a partir da publicação do despacho ministerial que estabelece a lista das organizações sindicais ou profissionais reconhecidas como representativas no âmbito da aplicação contratual da presente convenção coletiva.

Artigo 20º-2-3 Presidência paritária

Artigo 20º-2-3-1 Nomeação

Os representantes do CNPDS nomeiam um Presidente e um Vice-presidente, cada um pertencente a um colégio diferente.

O Presidente e o Vice-Presidente são escolhidos pelos seus respetivos colégios de entre os representantes no CNPDS. A presidência do CNPDS é exercida alternadamente pelo colégio dos «empregadores» e pelo colégio dos «trabalhadores» a cada dois (2) anos.

Artigo 20º-2-3-2 Missões

A presidência é responsável, em particular, pelas seguintes missões:

- representar o CNPDS perante terceiros;
- assegurar a coordenação e a preparação dos trabalhos com o apoio do secretariado do CNPDS;
- definir o cronograma das reuniões;
- definir a ordem de trabalhos das reuniões nos termos fixados no artigo 20º-2-5-2 da presente base comum;
- decidir sobre a convocação de reuniões dos seus representantes.

Article 20-2-4 Secrétariat

Le secrétariat du CNPDS est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des représentants du CNPDS.

Article 20-2-5 Organisation des réunions

Article 20-2-5-1 Périodicité des réunions

Le CNPDS se réunit au moins trois (3) fois par an.

Article 20-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
  - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
  - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
  - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire en concertation avec chaque collège.

En cas de désaccord entre la majorité des représentants d'un collège (employeur ou salarié) et la présidence paritaire sur l'inscription de points de l'ordre du jour, il est procédé à un vote sur ces points en début de séance. Si la majorité simple des représentants présents, collège « employeur » et « salarié » confondus, souhaite qu'ils soient examinés, ceux-ci sont inscrits d'office à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants du CNPDS au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Artigo 20º-2-4 Secretariado

O secretariado do CNPDS é assegurado pela organização profissional de empregadores mais representativa.

O papel do secretariado consiste em desempenhar as tarefas administrativas relacionadas com o bom funcionamento e a boa realização das reuniões. Assim, assegura a ligação administrativa entre todos os representantes do CNPDS.

Artigo 20º-2-5 Organização das reuniões

Artigo 20º-2-5-1 Periodicidade das reuniões

O CNPDS reúne-se pelo menos três (3) vezes por ano.

Artigo 20º-2-5-2 Convocatória, ordem de trabalhos e atas

Os representantes são convocados:

- por iniciativa da presidência paritária;
- ou mediante pedido escrito endereçado ao secretariado, por qualquer meio:
  - ou por pelo menos duas (2) organizações sindicais filiadas da CPPNI, independentemente do seu peso respetivo e acumulado de representatividade;
  - ou por uma ou mais organizações sindicais que sejam filiadas à CPPNI e cuja representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a trinta por cento (30%);
  - ou pela maioria das organizações profissionais filiadas à CPPNI cujo peso de representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a cinquenta por cento (50%).

A ordem de trabalhos é definida pela presidência paritária em concertação com cada um dos colégios.

Em caso de desacordo entre a maioria dos representantes de um colégio (dos empregadores ou dos trabalhadores) e a presidência paritária sobre a inscrição de pontos na ordem de trabalhos, é feita uma votação desses pontos no início da reunião. Se a maioria simples dos representantes presentes, dos colégios dos «empregadores» e dos «trabalhadores» combinados, pretender que sejam examinados, eles são automaticamente colocados na ordem do dia da próxima reunião.

Para cada reunião, o secretariado enviará aos representantes do CNPDS, no máximo quinze (15) dias consecutivos antes da reunião, a convocatória da reunião juntamente com a ordem de trabalhos, os documentos necessários para a reunião e as deliberações, assim como o projeto de ata.

As organizações sindicais dispõem de um prazo máximo de sete (7) dias consecutivos antes da realização da reunião para enviar quaisquer comentários sobre o projeto de ata.

O secretariado envia o novo projeto de ata num prazo máximo de três (3) dias consecutivos antes da realização da reunião.

Article 20-2-6 Délibérations

Article 20-2-6-1 Quorum

Le CNPDS ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 20-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions du CNPDS prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante du CNPDS à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 20-2-7 Commissions ad hoc

Le CNPDS peut à sa discrétion créer toute commission ad hoc en lien avec son objet.

Article 20-2-8 Présence de tiers aux réunions

Le CNPDS se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre du CNPDS, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 21 Commission Paritaire Santé au Travail

Il est institué une Commission Paritaire Santé au Travail (CPST) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 21-1 Missions de la CPST

La CPST a pour mission principale de définir, en lien avec le CNPDS, la politique et la stratégie globale de prévention des risques professionnels et de santé au travail de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre et en ces matières :

- elle est l'organe de préparation des accords collectifs préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun ;
- elle veille au respect et à la mise en œuvre des accords collectifs conclus et peut prendre toute décision nécessaire à leur bonne application ;

Artigo 20º-2-6 Deliberações

Artigo 20º-2-6-1 Quórum

O CNPDS só pode deliberar de forma válida se o número de representantes titulares ou suplentes presentes for pelo menos igual à metade dos representantes titulares designados em cada colégio.

Artigo 20º-2-6-2 Métodos de votação

As votações são feitas por colégio.

Não é possível deliberar de forma válida sobre um ponto que não conste da ordem de trabalhos da reunião.

Cada representante titular tem direito a um voto. Na sua ausência, o seu suplente tem direito a um voto.

As decisões do CNPDS tomadas no âmbito deste artigo, são tomadas por acordo estabelecido entre os colégios de «trabalhadores» e «empregadores».

O voto de um colégio é obtido por uma maioria simples dos representantes presentes que a ele pertençam.

Se a maioria simples não for obtida em cada colégio, o ponto submetido à votação poderá ser adiado para a reunião seguinte do CNPDS a pedido de qualquer um dos colégios.

Artigo 20º-2-7 Comissões ad hoc

O CNPDS pode, a seu critério, criar comissões ad hoc relacionadas com o seu objeto.

Artigo 20º-2-8 Participação de terceiros nas reuniões

O CNPDS reserva-se o direito de convidar ocasionalmente quaisquer terceiros, não membros do CNPDS, que possam contribuir para o bom exercício das suas missões.

Artigo 21º Comissão Paritária de Saúde no Trabalho

É criada uma Comissão Paritária de Saúde no Trabalho (CPST) no ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 21º-1 Missões da CPST

A CPST tem como missão principal definir, em articulação com o CNPDS, a política e a estratégia global de prevenção de riscos profissionais e de saúde no trabalho para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Como tal e nestas matérias:

- é o órgão de preparação dos acordos coletivos antes da sua negociação e celebração no âmbito da CPPNI referida no artigo 19º da presente base comum;
- garante o respeito e a aplicação dos acordos coletivos celebrados e pode tomar quaisquer decisões necessárias à sua correta aplicação;

- elle détermine et met en place les moyens d'information des salariés et des particuliers employeurs sur tous les aspects liés à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail.

Article 21-2 Fonctionnement de la CPST

Article 21-2-1 Composition

La CPST est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPST se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :

  d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- Pour le collège « employeur » :

  d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

  Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 21-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPST conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 21-2-3 Présidence paritaire

Article 21-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPST nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

- determina e implementa os meios de informação dos trabalhadores e dos empregadores de serviços domésticos sobre todos os aspetos relacionados com a prevenção dos riscos profissionais e da saúde no trabalho.

Artigo 21º-2 Funcionamento da CPST

Artigo 21º-2-1 Composição

A CPST é composta por um colégio dos "trabalhadores" e um colégio dos "empregadores".

A CPST é composta pelo mesmo número de representantes de organizações sindicais e profissionais representativas no âmbito de aplicação da presente convenção coletiva.

É composta:

- Pelo colégio dos "trabalhadores":

  um (1) representante titular e um (1) suplente designados por cada organização sindical representativa de trabalhadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

- Pelo colégio dos "empregadores":

  um número de representantes designados pelas organizações profissionais representativas dos empregadores igual ao número total de representantes designados pelas organizações sindicais representativas no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

  Cada organização profissional representativa de empregadores do ramo deve dispor de um número equivalente de representantes. Determina-se que, caso alguns assentos tenham de ser partilhados como resultado do cálculo, estes sejam atribuídos à organização profissional mais representativa do ramo.

Os representantes suplentes terão assento apenas na ausência dos representantes titulares.

Artigo 21º-2-2 Elegibilidade para ter assento

Cada organização sindical ou profissional reconhecida como representativa no âmbito de aplicação contratual da presente convenção coletiva designa soberanamente os seus representantes para que tenham assento na CPST, de acordo com as disposições do Artigo 16 desta base comum.

O mandato dos representantes das organizações que tenham deixado de ser representativas cessa automaticamente a partir da publicação do despacho ministerial que estabelece a lista das organizações sindicais ou profissionais reconhecidas como representativas no âmbito da aplicação contratual da presente convenção coletiva.

Artigo 21º-2-3 Presidência paritária

Artigo 21º-2-3-1 Nomeação

Os representantes da CPST nomeiam um Presidente e um Vice-presidente, cada um pertencente a um colégio diferente.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPST. La présidence de la CPST est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 21-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPST, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la branche.

Article 21-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPST est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPST. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPST.

Article 21-2-5 Organisation des réunions

Article 21-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPST se réunit au minimum trois (3) fois par an.

Article 21-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
  - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
  - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
  - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPST au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

O Presidente e o Vice-Presidente são escolhidos pelos seus respetivos colégios de entre os representantes na CPST. A presidência da CPST é assegurada alternadamente pelo colégio dos "empregadores" e pelo colégio dos «trabalhadores» a cada dois (2) anos.

Artigo 21º-2-3-2 Missões

A presidência convoca as reuniões dos representantes da CPST, prepara a ordem de trabalhos e conduz os debates. Para tal, a presidência conta com o apoio do secretariado do ramo.

Artigo 21º-2-4 Secretariado

O secretariado da CPST é assegurado pela organização profissional de empregadores mais representativa.

O papel do secretariado consiste em desempenhar as tarefas administrativas relacionadas com o bom funcionamento e a boa realização das reuniões da CPST. Sendo assim, assegura a ligação administrativa entre todos os membros da CPST.

Artigo 21º-2-5 Organização das reuniões

Artigo 21º-2-5-1 Periodicidade das reuniões

A CPST reúne pelo menos três (3) vezes por ano.

Artigo 21º-2-5-2 Convocatória, ordem de trabalhos e atas

Os representantes são convocados:

- por iniciativa da presidência paritária;
- ou mediante pedido escrito endereçado ao secretariado, por qualquer meio:
  - ou por pelo menos duas (2) organizações sindicais filiadas da CPPNI, independentemente do seu peso respetivo e acumulado de representatividade;
  - ou por uma ou mais organizações sindicais que sejam filiadas à CPPNI e cuja representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a trinta por cento (30%);
  - ou pela maioria das organizações profissionais filiadas à CPPNI cujo peso de representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a cinquenta por cento (50%).

Para cada reunião, o secretariado enviará aos representantes da CPST, no prazo máximo de quinze (15) dias consecutivos antes da reunião, a convocatória da reunião juntamente com a ordem de trabalhos, os documentos necessários para a reunião e as deliberações, assim como o projeto de ata.

As organizações sindicais dispõem de um prazo máximo de sete (7) dias consecutivos antes da realização da reunião para enviar quaisquer comentários sobre o projeto de ata.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 21-2-6 Délibérations

Article 21-2-6-1 Quorum

La CPST ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 21-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPST prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPST à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 21-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPST se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPST, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 22 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22-1 Missions de la CPNEFP

La CPNEFP 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 ;

O secretariado envia o novo projeto de ata num prazo máximo de três (3) dias consecutivos antes da realização da reunião.

Artigo 21º-2-6 Deliberações

Artigo 21º-2-6-1 Quórum

A CPST só pode deliberar de forma válida se o número de representantes titulares ou suplentes presentes for pelo menos igual à metade dos representantes titulares designados em cada colégio.

Artigo 21º-2-6-2 Procedimentos de votação

As votações são feitas por colégio.

Não é possível deliberar de forma válida sobre um ponto que não conste da ordem de trabalhos da reunião.

Cada representante titular tem direito a um voto. Na sua ausência, o seu suplente tem direito a um voto.

As decisões da CPST tomadas no âmbito deste artigo, são tomadas por acordo estabelecido entre os colégios de «trabalhadores» e «empregadores».

O voto de um colégio é obtido por uma maioria simples dos representantes presentes que a ele pertençam.

Se a maioria simples não for obtida em cada colégio, o ponto submetido à votação poderá ser adiado para a próxima reunião da CPST a pedido de qualquer um dos colégios.

Artigo 21º-2-7 Participação de terceiros nas reuniões

A CPST reserva-se o direito de pontualmente convidar terceiros, não membros da CPST, que possam contribuir para o bom exercício das suas missões.

Artigo 22º Comissão Paritária Nacional do Emprego e da Formação Profissional

É criada uma Comissão Paritária Nacional do Emprego e da Formação Profissional (CPNEFP) para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 22º-1 Missões da CPNEFP

A CPNEFP tem, em particular, como missão:

- Definir e implementar as prioridades em matéria de formação profissional;
- Contribuir para o desenvolvimento de percursos de profissionalização e incentivar a adesão dos trabalhadores ao processo de certificação de competências;
- tomar iniciativas para obter dos poderes públicos os compromissos necessários ao desenvolvimento da formação profissional;
- Criar os meios para informar os empregadores de serviços domésticos e os trabalhadores sobre as ações de formação e as modalidades para a sua implementação;

- préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux de la branche, 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 CPNEFP est chargée de :

- déterminer et conduire la politique de certification des 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 22-2 Fonctionnement de la CPNEFP

Article 22-2-1 Composition

La CPNEFP est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPNEFP se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :

  d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- Pour le collège « employeur » :

  d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

  Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 22-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPNEFP, conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

- preparar os acordos coletivos relativos à profissionalização, previamente à sua negociação e celebração no âmbito da CPPNI referida no artigo 19º da presente base comum;
- elaborar um relatório anual destinado aos parceiros sociais do ramo, fazendo a avaliação das ações de profissionalização levadas a cabo pelos ramos no decorrer do ano transato e definindo os objetivos para o ano seguinte.

Mais especificamente, a CPNEFP é responsável por:

- determinar e conduzir a política de certificação de competências para o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio;
- Tomar todas as decisões úteis para a implementação de processos pedagógicos inovadores a fim de promover o acesso dos trabalhadores à formação;
- Implementar as orientações definidas em termos de gestão previsional dos empregos e das competências para o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 22º-2 Funcionamento da CPNEFP

Artigo 22º-2-1 Composição

A CPNEPF é composta por um colégio dos "trabalhadores" e um colégio dos "empregadores".

A CPNEFP é composta pelo mesmo número de representantes de organizações sindicais e profissionais representativas no âmbito de aplicação contratual da presente convenção coletiva.

É composta:

- Pelo colégio dos "trabalhadores":

  um (1) representante titular e um (1) suplente designados por cada organização sindical representativa de trabalhadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

- Pelo colégio dos "empregadores":

  um número de representantes designados pelas organizações profissionais representativas dos empregadores igual ao número total de representantes designados pelas organizações sindicais representativas no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

  Cada organização profissional representativa de empregadores do ramo deve dispor de um número equivalente de representantes. Determina-se que, caso alguns assentos tenham de ser partilhados como resultado do cálculo, estes sejam atribuídos à organização profissional mais representativa do ramo.

Os representantes suplentes terão assento apenas na ausência dos representantes titulares.

Artigo 22º-2-2 Qualificação para ter assento

Cada organização sindical ou profissional reconhecida como representativa no âmbito de aplicação contratual da presente convenção coletiva designa soberanamente os seus representantes para que tenham assento na CPNEFP, de acordo com as disposições do Artigo 16º desta base comum.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le présent champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 22-2-3 Présidence paritaire

Article 22-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPNEFP nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPNEFP.

La présidence de la CPNEFP est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 22-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPNEFP, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire, sur le secrétariat de la branche.

Elle a également pour mission de :

- représenter la CPNEFP vis-à-vis des tiers ;
- 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 ;
- assurer le rôle de correspondant de leur collège respectif.

Article 22-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPNEFP. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPNEFP.

Article 22-2-5 Organisation des réunions

Article 22-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPNEFP se réunit au minimum deux (2) fois par an.

Article 22-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;

O mandato dos representantes das organizações que tenham deixado de ser representativas cessa automaticamente a partir da publicação do despacho ministerial que estabelece a lista das organizações sindicais ou profissionais reconhecidas como representativas no âmbito de aplicação contratual da presente convenção coletiva.

Artigo 22º-2-3 Presidência paritária

Artigo 22º-2-3-1 Nomeação

Os representantes da CPNEFP nomeiam um Presidente e um Vice-presidente, cada um pertencente a um colégio diferente.

O Presidente e o Vice-Presidente são escolhidos pelos seus respetivos colégios dentre os representantes na CPNEFP.

A presidência da CPST é assegurada alternadamente pelo colégio dos "empregadores" e pelo colégio dos «trabalhadores» a cada dois (2) anos.

Artigo 22º-2-3-2 Missões

A presidência convoca as reuniões dos representantes da CPNEFP, prepara a ordem de trabalhos e conduz os debates. Para tal, a presidência conta com o apoio do secretariado do ramo.

Tem igualmente como atribuições:

- representar a CPNEFP perante terceiros;
- estabelecer todas as ligações e coordenações necessárias com órgãos públicos, profissionais ou privados que tenham responsabilidades nas áreas do emprego e da formação;
- assegurar a função de correspondente de seu colégio respetivo.

Artigo 22º-2-4 Secretariado

O secretariado da CPNEFP é assegurado pela organização profissional de empregadores mais representativa.

O papel do secretariado consiste em desempenhar as tarefas administrativas relacionadas com o bom funcionamento e a boa realização das reuniões da CPNEFP. Sendo assim, assegura a ligação administrativa entre todos os membros da CPNEFP.

Artigo 22º-2-5 Organização das reuniões

Artigo 22º-2-5-1 Periodicidade das reuniões

A CPNEFP reúne-se pelo menos duas (2) vezes por ano.

Artigo 22º-2-5-2 Convocatória, ordem de trabalhos e atas

Os representantes são convocados:

- por iniciativa da presidência paritária;

ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :

- soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
- soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
- soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPNEFP au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 22-2-6 Délibérations

Article 22-2-6-1 Quorum

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 22-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPNEFP prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPNEFP à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 22-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPNEFP se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPNEFP, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

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

ou mediante pedido escrito endereçado ao secretariado, por qualquer meio:

- ou por pelo menos duas (2) organizações sindicais filiadas da CPPNI, independentemente do seu peso respetivo e acumulado de representatividade;
- ou por uma ou mais organizações sindicais que sejam filiadas à CPPNI e cuja representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a trinta por cento (30%);
- ou pela maioria das organizações profissionais filiadas à CPPNI cujo peso de representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a cinquenta por cento (50%).

Para cada reunião, o secretariado enviará aos representantes da CPNEFP, no prazo máximo de quinze (15) dias consecutivos antes da reunião, a convocatória da reunião juntamente com a ordem de trabalhos, os documentos necessários para a reunião e as deliberações, assim como o projeto de ata.

As organizações sindicais dispõem de um prazo máximo de sete (7) dias consecutivos antes da realização da reunião para enviar quaisquer comentários sobre o projeto de ata.

O secretariado envia o novo projeto de ata num prazo máximo de três (3) dias consecutivos antes da realização da reunião.

Artigo 22º-2-6 Deliberações

Artigo 22º-2-6-1 Quórum

A CPNEFP só pode deliberar de forma válida se o número de representantes titulares ou suplentes presentes for pelo menos igual à metade dos representantes titulares designados em cada colégio.

Artigo 22º-2-6-2 Procedimentos de votação

As votações são feitas por colégio.

Não é possível deliberar de forma válida sobre um ponto que não conste da ordem de trabalhos da reunião.

Cada representante titular tem direito a um voto. Na sua ausência, o seu suplente tem direito a um voto.

As decisões da CPNEFP tomadas no âmbito deste artigo, são tomadas por acordo estabelecido entre os colégios de «trabalhadores» e «empregadores».

O voto de um colégio é obtido por uma maioria simples dos representantes presentes que a ele pertençam.

Se a maioria simples não for obtida em cada colégio, o ponto submetido à votação poderá ser adiado para a próxima reunião da CPNEFP a pedido de qualquer um dos colégios.

Artigo 22º-2-7 Participação de terceiros nas reuniões

A CPNEFP reserva-se o direito de pontualmente convidar terceiros, não membros da CPNEFP, que possam contribuir para o bom exercício das suas missões.

Dependendo dos assuntos inscritos na ordem de trabalhos, a APNI poderá ser convidada a participar da reunião da CPNEFP.

Article 23 Commission Paritaire de Suivi et de Pilotage des régimes de protection sociale complémentaire

Il est institué une commission paritaire de suivi et de pilotage des régimes de protection sociale complémentaire (CPSP) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 23-1 Missions de la CPSP

La CPSP a deux missions principales :

- Le suivi et le pilotage du régime de prévoyance ;
- Le suivi et le pilotage du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance et du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, la CPSP :

- suit les résultats techniques et les données statistiques de ces deux régimes ;
- est tenue informée des questions administratives et techniques.

Dans le cadre du pilotage du régime de prévoyance et du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, la CPSP :

- assure la promotion de ces deux régimes ;
- opère un réexamen approfondi des conditions de ces deux régimes, pour la première fois, dans les 3 (trois) années qui suivent la date d'effet du présent accord et, ensuite, au minimum tous les 5 (cinq) ans ;
- et propose à la CPPNI toute amélioration ou modification de ces deux régimes.

Elle peut proposer une évolution des annexes 3 et 4 de la présente convention collective, à la CPPNI, visée à l'article 19 du présent socle commun, qui statue alors selon les règles qui lui sont propres.

Article 23-2 Fonctionnement de la CPSP

Article 23-2-1 Composition

La CPSP est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPSP se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :

  d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- Pour le collège « employeur » :

  d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Artigo 23º Comissão Paritária de Acompanhamento e Gestão dos regimes de proteção social complementar

É criada uma comissão paritária de acompanhamento e coordenação do regime de proteção social complementar (CPSP) para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 23º-1 Missões da CPSP

A CPSP tem duas missões principais:

- Acompanhamento e gestão do regime de previdência;
- Acompanhamento e gestão do regime contratual de indemnização por reforma voluntária.

No âmbito do acompanhamento do regime de previdência e do regime convencional de indemnização por reforma voluntária, a CPSP:

- monitoriza os resultados técnicos e os dados estatísticos destes dois regimes;
- mantém-se informada das questões administrativas e técnicas.

No âmbito da gestão do regime de previdência e do regime contratual de indemnização por reforma voluntária, a CPSP:

- assegura a promoção destes dois regimes;
- conduz uma revisão completa dos termos destes regimes, sendo a primeira no prazo de 3 (três) anos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, e as seguintes no mínimo a cada cinco (5) anos;
- e propõe à CPPNI qualquer aperfeiçoamento ou modificação destes dois regimes.

Poderá propor alterações aos Anexos 3 e 4 desta convenção coletiva, à CPPNI, referida no artigo 19º desta base comum, que deliberará então segundo as regras que lhe são próprias.

Artigo 23º-2 Funcionamento da CPSP

Artigo 23º-2-1 Composição

A CPSP é composta por um colégio dos "trabalhadores" e um colégio dos "empregadores".

A CPSP é composta pelo mesmo número de representantes de organizações sindicais e profissionais representativas no âmbito de aplicação contratual da presente convenção coletiva.

É composta:

- Pelo colégio dos "trabalhadores":

  um (1) representante titular e um (1) suplente designados por cada organização sindical representativa de trabalhadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

- Pelo colégio dos "empregadores":

  um número de representantes designados pelas organizações profissionais representativas dos empregadores igual ao número total de representantes designados pelas organizações sindicais representativas no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 23-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPSP. Cette désignation est effectuée conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

En tout état de cause, ont qualité pour siéger les représentants remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- ne pas exercer d'activité salariée au sein d'un organisme assureur ou d'un groupe auquel un tel organisme appartient,
- ne pas exercer ou avoir exercé, au cours des cinq (5) dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein d'un organisme assureur ou d'un groupe auquel un tel organisme appartient.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 23-2-3 Présidence paritaire

Article 23-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPSP nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPSP. La présidence de la CPSP est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

La première présidence est assurée par le collège « employeurs ».

Article 23-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPSP, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPSP.

Article 23-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPSP est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Cada organização profissional representativa de empregadores do ramo deve dispor de um número equivalente de representantes. Determina-se que, caso alguns assentos tenham de ser partilhados como resultado do cálculo, estes sejam atribuídos à organização profissional mais representativa do ramo.

Os representantes suplentes terão assento apenas na ausência dos representantes titulares.

Artigo 23º-2-2 Qualificação para ter assento

Cada organização sindical ou profissional reconhecida como representativa no âmbito da presente convenção coletiva designa soberanamente os seus representantes para que tenham assento na CPSP. Esta designação é feita de acordo com as disposições do Artigo 16º desta base comum.

Em qualquer caso, são elegíveis para ter assento os representantes que reúnam as seguintes condições cumulativas:

- não exercer atividade assalariada no seio de uma organização seguradora ou de um grupo a que essa organização pertença,
- não exercer ou ter exercido, nos últimos 5 (cinco) anos, funções deliberativas ou de direção em entidade seguradora ou grupo a que tal entidade pertença.

O mandato dos representantes das organizações que tenham deixado de ser representativas cessa automaticamente a partir da publicação do despacho ministerial que estabelece a lista das organizações sindicais ou profissionais reconhecidas como representativas no âmbito da aplicação contratual da presente convenção coletiva.

Artigo 23º-2-3 Presidência paritária

Artigo 23º-2-3-1 Nomeação

Os representantes da CPSP nomeiam um Presidente e um Vice-presidente, cada um pertencente a um colégio diferente.

O Presidente e o Vice-Presidente são escolhidos pelos seus respetivos colégios dentre os representantes na CPSP. A presidência da CPSP é assegurada alternadamente pelo colégio dos "empregadores" e pelo colégio dos «trabalhadores» a cada dois (2) anos.

A primeira presidência é exercida pelo colégio dos "empregadores".

Artigo 23º-2-3-2 Missões

A presidência convoca as reuniões dos representantes da CPSP, prepara a ordem de trabalhos e conduz os debates. Para tal, a presidência conta com o apoio do secretariado da CPSP.

Artigo 23º-2-4 Secretariado

O secretariado da CPSP é assegurado pela organização profissional de empregadores mais representativa.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPSP. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPSP.

Article 23-2-5 Organisation des réunions

Article 23-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPSP se réunit au minimum deux (2) fois par an.

Article 23-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
  - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
  - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
  - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPSP au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 23-2-6 Délibérations

Article 23-2-6-1 Quorum

La CPSP ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 23-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

O papel do secretariado consiste em desempenhar as tarefas administrativas relacionadas com o bom funcionamento e a boa realização das reuniões da CPSP. Sendo assim, assegura a ligação administrativa entre todos os membros da CPSP.

Artigo 23º-2-5 Organização das reuniões

Artigo 23º-2-5-1 Periodicidade das reuniões

A CPSP reúne-se pelo menos duas (2) vezes por ano.

Artigo 23º-2-5-2 Convocatória, ordem de trabalhos e atas

Os representantes são convocados:

- por iniciativa da presidência paritária;
- ou mediante pedido escrito endereçado ao secretariado, por qualquer meio:
  - ou por pelo menos duas (2) organizações sindicais filiadas da CPPNI, independentemente do seu peso respetivo e acumulado de representatividade;
  - ou por uma ou mais organizações sindicais que sejam filiadas à CPPNI e cuja representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a trinta por cento (30%);
  - ou pela maioria das organizações profissionais filiadas à CPPNI cujo peso de representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a cinquenta por cento (50%).

Para cada reunião, o secretariado enviará aos representantes da CPSP, no prazo máximo de quinze (15) dias consecutivos antes da reunião, a convocatória da reunião juntamente com a ordem de trabalhos, os documentos necessários para a reunião e as deliberações, assim como o projeto de ata.

As organizações sindicais dispõem de um prazo máximo de sete (7) dias consecutivos antes da realização da reunião para enviar quaisquer comentários sobre o projeto de ata.

O secretariado envia o novo projeto de ata num prazo máximo de três (3) dias consecutivos antes da realização da reunião.

Artigo 23º-2-6 Deliberações

Artigo 23º-2-6-1 Quórum

A CPSP só pode deliberar de forma válida se o número de representantes titulares ou suplentes presentes for pelo menos igual à metade dos representantes titulares designados em cada colégio.

Artigo 23º-2-6-2 Procedimentos de votação

As votações são feitas por colégio.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion. Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPSP prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPSP à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 23-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPSP se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPSP, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 24 Commission Paritaire Nationale de Suivi et de Consultation des Classifications

Une commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », est instituée.

Article 24-1 Missions de la CPNSCC

La CPNSCC a pour mission principale de :

- veiller à la bonne mise en œuvre de la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective ;
- d'identifier et de coter, au moyen de la méthode de cotation fixée à l'annexe n° 7, de nouveaux emplois repères et de les proposer à la CPPNI visée à l'article 19 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.

Article 24-2 Fonctionnement de la CPNSCC

Article 24-2-1 Composition

La CPNSCC se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :

  d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Não é possível deliberar de forma válida sobre um ponto que não conste da ordem de trabalhos da reunião. Cada representante titular tem direito a um voto. Na sua ausência, o seu suplente tem direito a um voto.

As decisões da CPSP tomadas no âmbito deste artigo, são tomadas por acordo estabelecido entre os colégios de «trabalhadores» e «empregadores».

O voto de um colégio é obtido por uma maioria simples dos representantes presentes que a ele pertençam

Se a maioria simples não for obtida em cada colégio, o ponto submetido à votação poderá ser adiado para a próxima reunião da CPSP a pedido de qualquer um dos colégios.

Artigo 23º-2-7 Participação de terceiros nas reuniões

A CPSP reserva-se o direito de pontualmente convidar terceiros, não membros da CPSP, que possam contribuir para o bom exercício das suas missões.

Artigo 24º Comissão Paritária Nacional de Acompanhamento e Consulta das Classificações

É criada uma Comissão Paritária Nacional de Acompanhamento e Consulta das Classificações (CPNSCC) dos trabalhadores abrangidos pela base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos».

Artigo 24º-1 Missões da CPNSCC

A CPNSCC tem como principais missões:

- assegurar a correta implementação da escala de classificação prevista no anexo nº 7 da presente convenção coletiva;
- identificar e classificar, através do método de classificação estabelecido no anexo nº 7, novos empregos localizados e propô-los à CPPNI referida no artigo 19º da base comum da presente convenção coletiva.

No âmbito das suas funções, a CPNSCC pode apoiar-se nos trabalhos da CPNEFP.

Artigo 24º-2 Funcionamento da CPNSCC

Artigo 24º-2-1 Composição

A CPNSCC é composta por número igual de representantes de organizações sindicais e profissionais representativas no âmbito de aplicação contratual da presente convenção coletiva.

É composta:

- Pelo colégio dos "trabalhadores":

  um (1) representante titular e um (1) suplente designados por cada organização sindical representativa de trabalhadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

- Pour le collège « employeur » :

  d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

  Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 24-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPNSCC. Cette désignation est effectuée conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la présente convention collective.

Article 24-2-3 Présidence paritaire

Article 24-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPNSCC nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPNSCC. La présidence de la CPNSCC est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

La première présidence est assurée par le collège « employeur ».

Article 24-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPNSCC, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPNSCC.

Article 24-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNSCC est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPNSCC. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPNSCC.

- Pelo colégio dos "empregadores":

  um número de representantes designados pelas organizações profissionais representativas dos empregadores igual ao número total de representantes designados pelas organizações sindicais representativas no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

  Cada organização profissional representativa de empregadores do ramo deve dispor de um número equivalente de representantes. Determina-se que, caso alguns assentos tenham de ser partilhados como resultado do cálculo, estes sejam atribuídos à organização profissional mais representativa do ramo.

Os representantes suplentes terão assento apenas na ausência dos representantes titulares.

Artigo 24º-2-2 Qualificação para ter assento

Cada organização sindical ou profissional reconhecida como representativa no âmbito da presente convenção coletiva designa soberanamente os seus representantes para que tenham assento na CPNSCC. Esta designação é feita de acordo com as disposições do Artigo 16º desta base comum.

O mandato dos representantes das organizações que tenham deixado de ser representativas cessa automaticamente a partir da publicação do despacho ministerial que estabelece a lista das organizações sindicais ou profissionais reconhecidas como representativas no âmbito da presente convenção coletiva.

Artigo 24º-2-3 Presidência paritária

Artigo 24º-2-3-1 Nomeação

Os representantes da CPNSCC nomeiam um Presidente e um Vice-presidente, cada um pertencente a um colégio diferente.

O Presidente e o Vice-Presidente são escolhidos pelos seus respetivos colégios de entre os representantes na CPNSCC. A presidência da CPNSCC é assegurada alternadamente pelo colégio dos "empregadores" e pelo colégio dos «trabalhadores» a cada dois (2) anos.

A primeira presidência é exercida pelo colégio dos "empregadores".

Artigo 24º-2-3-2 Missões

A presidência convoca as reuniões dos representantes da CPNSCC, prepara a ordem de trabalhos e conduz os debates. Para tal, a presidência conta com o apoio do secretariado da CPNSCC.

Artigo 24º-2-4 Secretariado

O secretariado da CPNSCC é assegurado pela organização profissional de empregadores mais representativa.

O papel do secretariado consiste em desempenhar as tarefas administrativas relacionadas com o bom funcionamento e a boa realização das reuniões da CPNSCC. Sendo assim, assegura a ligação administrativa entre todos os membros da CPNSCC.

Article 24-2-5 Organisation des réunions

Article 24-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPNSCC se réunit au minimum une (1) fois par an.

Article 24-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
  - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
  - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
  - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPNSCC au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 24-2-6 Délibérations

Article 24-2-6-1 Quorum

La CPNSCC ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 24-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion. Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPNSCC prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Artigo 24º-2-5 Organização das reuniões

Artigo 24º-2-5-1 Periodicidade das reuniões

A CPNSCC se reúne pelo menos uma (1) vez por ano.

Artigo 24º-2-5-2 Convocatória, ordem de trabalhos e atas

Os representantes são convocados:

- por iniciativa da presidência paritária;
- ou mediante pedido escrito endereçado ao secretariado, por qualquer meio:
  - ou por pelo menos duas (2) organizações sindicais filiadas da CPPNI, independentemente do seu peso respetivo e acumulado de representatividade;
  - ou por uma ou mais organizações sindicais que sejam filiadas à CPPNI e cuja representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a trinta por cento (30%);
  - ou pela maioria das organizações profissionais filiadas à CPPNI cujo peso de representatividade, na aceção do despacho aplicável, seja igual ou superior a cinquenta por cento (50%).

Para cada reunião, o secretariado enviará aos representantes da CPNSCC, no prazo máximo de quinze (15) dias consecutivos antes da reunião, a convocatória da reunião juntamente com a ordem de trabalhos, os documentos necessários para a reunião e as deliberações, assim como o projeto de ata.

As organizações sindicais dispõem de um prazo máximo de sete (7) dias consecutivos antes da realização da reunião para enviar quaisquer comentários sobre o projeto de ata.

O secretariado envia o novo projeto de ata num prazo máximo de três (3) dias consecutivos antes da realização da reunião.

Artigo 24º-2-6 Deliberações

Artigo 24º-2-6-1 Quórum

A CPNSCC só pode deliberar validamente se o número de representantes titulares ou suplentes presentes for pelo menos igual à metade dos representantes titulares designados em cada colégio.

Artigo 24º-2-6-2 Procedimentos de votação

As votações são feitas por colégio.

Não é possível deliberar de forma válida sobre um ponto que não conste da ordem de trabalhos da reunião. Cada representante titular tem direito a um voto. Na sua ausência, o seu suplente tem direito a um voto.

As decisões da CPNSCC tomadas no âmbito deste artigo, são tomadas por acordo estabelecido entre os colégios de «trabalhadores» e «empregadores».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPNSCC à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 24-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPNSCC se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPNSCC, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

SECTION 2 – Commissions paritaires territoriales

Afin de favoriser et développer le dialogue social territorial dans la branche, une Commission Paritaire Territoriale (CPT) est installée au sein de chacune des régions telles que fixées aux termes des dispositions légales.

Article 25 Missions des CPT

Dans le cadre des orientations et du plan d'action national définis par le CNPDS, la CPT permet de répondre aux orientations de la branche en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale. Les CPT ont pour missions :

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

Article 26 Fonctionnement des CPT

Article 26-1 Composition

La CPT est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

O voto de um colégio é obtido por uma maioria simples dos representantes presentes que a ele pertençam.

Se a maioria simples não for obtida em cada colégio, o ponto submetido à votação poderá ser adiado para a próxima reunião da CPNSCC a pedido de qualquer um dos colégios.

Artigo 24º-2-7 Participação de terceiros nas reuniões

A CPNSCC reserva-se o direito de pontualmente convidar terceiros, não membros da CPNSCC, que possam contribuir para o bom exercício das suas missões.

SECÇÃO 2 – Comissões paritárias regionais

Com o objetivo de promover e desenvolver o diálogo social regional no ramo, é constituída uma Comissão Paritária Regional (CPT) em cada uma das regiões definidas nos termos das disposições legais.

Artigo 25º Missões das CPT

No quadro das orientações e do plano de ação nacional definidos pelo CNPDS, a CPT permite responder às orientações do ramo, facilitando a sua aplicação e adaptação regional. As CPT têm como missões:

- informar os trabalhadores e os empregadores de serviços domésticos sobre as disposições legais ou contratuais que lhes são aplicáveis;
- prestar informações, debater e emitir pareceres úteis sobre as questões específicas dos empregadores e trabalhadores do ramo e, nomeadamente, em matéria de emprego, formação, gestão previsional de empregos e competências, condições de trabalho, saúde no trabalho, igualdade profissional, trabalho a tempo parcial e diversidade de empregos;
- facilitar a resolução de conflitos individuais ou coletivos pela via extrajudicial, através da constituição de Comissões de Diálogo que só podem intervir com o acordo das partes;
- apresentar propostas em matéria de atividades sociais e culturais;
- implementar os objetivos prioritários na luta contra o trabalho não declarado, tendo em conta, em particular, as circunstâncias e os interesses locais;
- apresentar propostas de alterações suscetíveis de melhorar o diálogo social regional. A CPT pode intervir ou ter assento em órgãos locais.

Artigo 26º Funcionamento das CPT

Artigo 26º-1 Composição

A CPT é composta por um colégio dos "trabalhadores" e um colégio dos "empregadores".

La CPT se compose de :

- Pour le collège « salarié » :

  d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- Pour le collège « employeur » :

  d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

  Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

La composition de chacune des CPT est arrêtée par le CNPDS pour la durée de la mandature fixée à quatre (4) ans afin de tenir compte de la mesure de la représentativité nationale.

Article 26-2 Qualité pour siéger et modalités de désignation

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein des CPT conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le présent champ conventionnel.

Les désignations nominatives des membres sont adressées au secrétariat du CNPDS selon les modalités prévues à l'article 16-2 du présent socle commun.

Il est rappelé que les représentants désignés doivent :

- être issus prioritairement de la branche ;
- résider ou être employés par un particulier employeur résidant dans le ressort de la CPT.

Article 26-3 Présidence paritaire

Les représentants au sein de la CPT nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants de la CPT.

La présidence de la CPT est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège« salarié » tous les deux ans.

A CPT é composta:

- Pelo colégio dos "trabalhadores":

  um (1) representante titular e um (1) suplente designados por cada organização sindical representativa de trabalhadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

- Pelo colégio dos "empregadores":

  um número de representantes designados pelas organizações profissionais representativas dos empregadores igual ao número total de representantes designados pelas organizações sindicais representativas no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva.

  Cada organização profissional representativa de empregadores do ramo deve dispor de um número equivalente de representantes. Determina-se que, caso alguns assentos tenham de ser partilhados como resultado do cálculo, estes sejam atribuídos à organização profissional mais representativa do ramo.

A composição de cada uma das CPT é determinada pelo CNPDS para a duração do mandato fixado em quatro (4) anos, a fim de ter em conta a dimensão da representatividade nacional.

Artigo 26º-2 Qualificação para ter assento e modalidades de designação

Cada organização sindical ou profissional reconhecida como representativa no âmbito da presente convenção coletiva designa soberanamente os seus representantes para que tenham assento na CPT, de acordo com as disposições do Artigo 16º desta base comum.

O mandato dos representantes das organizações que tenham deixado de ser representativas cessa automaticamente a partir da publicação do despacho ministerial que estabelece a lista das organizações sindicais ou profissionais reconhecidas como representativas neste âmbito contratual.

As designações nominativas dos membros são enviadas para o secretariado do CNPDS de acordo com as modalidades previstas no artigo 16º-2 desta base comum.

Recorda-se que os representantes designados devem:

- ser provenientes prioritariamente do ramo;
- residir ou trabalhar para um empregador de serviços domésticos residente na jurisdição da CPT.

Artigo 26º-3 Presidência paritária

Os representantes da CPT nomeiam um Presidente e um Vice-presidente, cada um pertencente a um colégio diferente.

O Presidente e o Vice-Presidente são escolhidos pelos seus respetivos colégios de entre os representantes na CPT. A presidência da CPT é assegurada alternadamente pelo colégio dos "empregadores" e pelo colégio dos «trabalhadores» a cada dois (2) anos.

Article 26-4 Secrétariat

Le secrétariat des CPT est assuré par l'organisation professionnelle la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPT. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPT.

Article 26-5 Organisation des réunions

Article 26-5-1 Périodicité des réunions

Chaque CPT se réunit trois (3) fois par an, prioritairement dans les locaux du réseau particulier emploi.

À titre exceptionnel et à la demande de la majorité des organisations syndicales ou professionnelles re- présentatives, une réunion supplémentaire peut être organisée sous réserve de l'accord préalable du CNPDS.

Article 26-5-2 Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est établi par la présidence en concertation avec les membres de la CPT. La convocation est adressée au minimum trente (30) jours calendaires avant la date de réunion.

Article 26-6 Délibérations

Article 26-6-1 Quorum

L'ouverture de la séance est conditionnée au respect du quorum suivant :

- deux (2) organisations syndicales de salariés représentatives ;
- au moins la moitié des organisations professionnelles représentatives dont au moins deux (2) représentants du collège employeurs.

Article 26-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Le nombre de voix de chaque organisation syndicale et professionnelle représentative au sein de la CPT est proportionnel à son audience dans la région concernée telle que mesurée selon les modalités prévues par les dispositions légales.

Article 26-7 Charte de fonctionnement

Chaque CPT détermine dans une charte de fonctionnement proposée et validée par le CNPDS, les modalités précises de son fonctionnement notamment le calendrier de ses réunions.

La CPT valide la Charte à la majorité absolue des représentants désignés au sein de la CPT.

Artigo 26º-4 Secretariado

O secretariado das CPT é assegurado pela organização profissional mais representativa.

O papel do secretariado consiste em desempenhar as tarefas administrativas relacionadas com o bom funcionamento e a boa realização das reuniões da CPT. Sendo assim, assegura a ligação administrativa entre todos os membros da CPT.

Artigo 26º-5 Organização das reuniões

Artigo 26º-5-1 Periodicidade das reuniões

Cada CPT reúne três (3) vezes por ano, prioritariamente nos locais da rede de emprego doméstico.

Excecionalmente e a pedido da maioria dos sindicatos ou organizações profissionais representativas, pode ser organizada uma reunião suplementar mediante acordo prévio do CNPDS.

Artigo 26º-5-2 Convocatória e ordem de trabalhos

A ordem de trabalhos é definida pela presidência em concertação com os membros da CPT. A convocatória é enviada com uma antecedência mínima de trinta (30) dias consecutivos antes da data da reunião.

Artigo 26º-6 Deliberações

Artigo 26º-6-1 Quórum

A realização da reunião fica condicionada ao respeito do seguinte quórum:

- duas (2) organizações sindicais representativas dos trabalhadores;
- pelo menos a metade das organizações profissionais representativas, incluindo no mínimo dois (2) representantes do colégio dos empregadores.

Artigo 26º-6-2 Procedimentos de votação

As votações são feitas por colégio.

Cada colégio tem o mesmo número de votos.

O número de votos de cada organização sindical e profissional representativa na CPT é proporcional ao seu público na região em questão, medido de acordo com os procedimentos estabelecidos pelas disposições legais.

Artigo 26º-7 Estatuto de funcionamento

Cada CPT determina, num estatuto de funcionamento proposto e validado pelo CNPDS, as modalidades precisas do seu funcionamento, nomeadamente o calendário das suas reuniões.

A CPT valida o Estatuto por maioria absoluta dos representantes nomeados na CPT.

Article 26-8 Suivi par le CNPDS

Le CNPDS a pour mission de veiller à la bonne application par les CPT des dispositions de la présente section. Dans ce cadre, il peut être saisi par la majorité des membres d'une CPT en cas de difficultés dans l'application desdites dispositions.

À l'issue des réunions de chaque CPT, une synthèse des travaux est transmise au CNPDS. Un bilan annuel est adressé au CNPDS par chacune des CPT.

CHAPITRE III Paritarisme et valorisation de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

SECTION 1 – Fonds de la branche professionnelle

Sous-section 1 Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Article 27 Constitution d'un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Les signataires de la présente convention collective réaffirment leur attachement au dialogue social et l'importance de la négociation collective dans la prise en compte des spécificités et des enjeux propres à la branche. À ce titre, ils décident de constituer un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme au sein de la branche, en substitution aux deux fonds communs d'aide au fonctionnement du paritarisme prévus par l'avenant du 18 mai 2000 à la convention collective des salariés du particulier employeur modifié et par l'annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 modifiée.

Article 28 Destination, objet et affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme a notamment pour finalité et objet de :

- renforcer le dialogue social territorial, national, européen et international ;
- assurer la qualité, la dynamique et le développement de la négociation collective ;
- favoriser l'actualisation, la révision et le suivi des textes conventionnels ainsi que leur diffusion auprès des salariés, des particuliers employeurs et de l'ensemble des acteurs connexes à la relation de travail ;
- participer au développement de la professionnalisation ;
- développer la connaissance, les données et analyses du secteur ;
- prendre en charge des frais de gestion liés.

Artigo 26º-8 Acompanhamento pelo CNPDS

O CNPDS tem como missão garantir a correta aplicação das disposições desta secção pelas CPT. Neste contexto, pode ser consultado pela maioria dos membros de uma CPT em caso de dificuldades na aplicação das referidas disposições.

No final das reuniões de cada CPT, é transmitido ao CNPDS um resumo dos trabalhos. Cada uma das CPT envia ao CNPDS um balanço anual.

CAPÍTULO III Paridade e valorização do ramo profissional do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

SECÇÃO 1 – Fundos do ramo profissional

SUBSECÇÃO 1 Fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade

Artigo 27º Criação de um fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade

Os signatários da presente convenção coletiva reafirmam o seu empenho no diálogo social e a importância da negociação coletiva na consideração das especificidades e desafios específicos do ramo. A esse respeito, decidem constituir um fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade no seio do ramo, em substituição dos dois fundos comuns de auxílio ao funcionamento da paridade previstos na adenda de 18 de maio de 2000 à convenção coletiva dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos alterada e no anexo III da convenção coletiva dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos do 1º de julho de 2004 alterada.

Artigo 28º Destino, finalidade e afetação do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade

O fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade tem como finalidade e objeto, nomeadamente:

- reforçar o diálogo social regional, nacional, europeu e internacional;
- assegurar a qualidade, a dinâmica e o desenvolvimento da negociação coletiva;
- promover a atualização, a revisão e o acompanhamento dos textos contratuais, bem como a sua divulgação junto dos trabalhadores, dos empregadores de serviços domésticos e de todos os intervenientes associados à relação de trabalho;
- participar no desenvolvimento da profissionalização;
- desenvolver o conhecimento, dados e análises do setor;
- assumir as despesas de gestão relacionadas.

Article 29 Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme est alimenté par une contribution annuelle versée par les particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est fixé :

- jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt- deux pour cent (0,22 %) et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés relevant de la présente convention collective ;
- à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %), et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés relevant de la présente convention collective.

Elle est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- à titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'avenant du 18 mai 2000 à la convention collective des salariés du particulier employeur modifié et de l'annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 modifiée ;
- à compter du 1er juillet 2022, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord du 18 décembre 2019, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective

Article 30 Affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Afin d'assurer la gestion financière du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme, la contribution visée à l'article 29 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31 Répartition du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fond de développement du dialogue social et du paritarisme est scindé en quatre enveloppes consacrées au(x) :

- frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche ;
- financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme ;
- développement de la professionnalisation ;
- financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun.

Il est précisé que la répartition des fonds de chacune des enveloppes est effectuée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun et conformément aux articles 31-4 du présent socle commun.

Les modalités procédurales et de validation de la prise en charge des frais afférentes à chaque enveloppe sont prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Artigo 29º Financiamento do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade

O fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade é financiado por uma contribuição anual paga pelos empregadores de serviços domésticos.

O montante desta contribuição é fixado:

- até à véspera da data de entrada em vigor do presente acordo coletivo em zero vírgula vinte e dois por cento (0,22%) com base na remuneração anual bruta sujeita a contribuições para a segurança social paga aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva;
- a partir da data da entrada em vigor desta convenção coletiva em zero vírgula vinte e cinco por cento (0,25%) com base na remuneração anual bruta sujeita a contribuições para a segurança social paga aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva.

Este montante é recebido pelos organismos responsáveis pela cobrança das contribuições e cotizações devidas pelos empregadores de serviços domésticos e paga:

- a título transitório e até o dia 30 de junho de 2022, nas condições previstas nos termos da adenda de 18 de maio de 2000 à convenção coletiva dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos alterada, e do anexo III da convenção coletiva dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos do 1º de julho de 2004 alterada;
- a partir do 1º de julho de 2022, à associação paritária denominada APNI criada pelo acordo de 18 de dezembro de 2019, referida no anexo nº 2 da presente convenção coletiva.

Artigo 30º Afetação do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade

A fim de assegurar a gestão financeira do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade, a contribuição referida no artigo 29º da presente base comum é atribuída à associação paritária referida no artigo 38º da presente base comum.

Artigo 31º Repartição do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade

O fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade está dividido em quatro orçamentos dedicados a:

- despesas de gestão da associação paritária referida no artigo 38º da presente base comum e às despesas de secretariado das comissões paritárias nacionais de ramo;
- financiamento de ações partilhadas em benefício do setor, do seu diálogo social e da paridade;
- desenvolvimento da profissionalização;
- financiamento de outras ações, cujo objeto se encontra definido no artigo 28º da presente base comum.

Fica especificado que a distribuição dos fundos de cada um dos orçamentos é efetuada pela associação paritária referida no artigo 38º da presente base comum e em conformidade com o artigo 31º-4 desta base comum.

Os mecanismos processuais e de validação para o reembolso das despesas relativas a cada orçamento são estabelecidos nos estatutos e no regulamento interno da associação paritária referida no artigo 38º desta base comum.

Article 31-1 Frais de gestion de l'association paritaire et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche

Une enveloppe est dédiée aux :

- frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun ;
- frais de secrétariat et de réunions des commissions paritaires nationales de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-2 Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme

Une enveloppe est dédiée au financement notamment :

- des actions du dialogue social telles que celles orientées vers les territoires, le national l'Europe et l'international ;
- d'actions visant à promouvoir la branche, ses métiers et son dialogue social ;
- de l'établissement du rapport de branche dans le cadre de son dialogue social ;
- des frais de secrétariat, de fonctionnement et d'expertise du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-3 Développement de la professionnalisation

Une enveloppe est allouée à la CPNEFP en vue de contribuer au développement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle est destinée notamment aux actions et activités engagées par la CPNEFP dans le cadre de ses prérogative :

- réalisation de supports d'information et de communication ;
- études, expertises et travaux divers confiés aux prestataires missionnés ;
- organisation des jurys de certification de la branche professionnelle.

Article 31-4 Financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28

Après répartition des trois enveloppes énoncées aux articles 31-1, 31-2, 31-3 du présent socle commun majorées ou minorées du résultat financier de l'exercice, le solde restant est réparti entre les organisations syndicales et professionnelles représentatives pour financer l'ensemble des actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur les trois enveloppes précédemment énoncées.

Article 31-4-1 Répartition du solde dédié au financement des autres actions

Après déduction des enveloppes visées aux articles 31-1, 31-2, 31-3 du présent socle commun, afin d'assurer le financement de la négociation collective, le solde est réparti comme suit :

Artigo 31º-1 Despesas de gestão da associação paritária e despesas de secretariado das comissões paritárias nacionais de ramo

Um orçamento é dedicado a:

- despesas de gestão da associação paritária referida no artigo 38º da presente base comum;
- despesas de secretariado e de reuniões das comissões paritárias nacionais de ramo, excluindo o CNPDS, bem como as CPT ou qualquer outra comissão criada por iniciativa do CNPDS.

Artigo 31º-2 Financiamento das ações partilhadas em benefício do setor, do seu diálogo social e da paridade

Um orçamento é dedicado ao financiamento, nomeadamente:

- das ações de diálogo social tais como as orientadas para as regiões, a nível nacional, europeu e internacional;
- das ações que visam a promoção do ramo, das suas profissões e do seu diálogo social;
- da elaboração do relatório de ramo no âmbito do seu diálogo social;
- das despesas de secretariado, de funcionamento e de perícia do CNPDS, bem como das CPT ou de qualquer outra comissão criada por iniciativa do CNPDS.

Artigo 31º-3 Desenvolvimento da profissionalização

É atribuído um orçamento ao CPNEFP com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento da profissionalização dos trabalhadores do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Destina-se, nomeadamente, às ações e atividades desenvolvidas pelo CPNEFP no âmbito das suas prerrogativas:

- produção de meios de informação e de comunicação;
- estudos, perícias e trabalhos diversos confiados a prestadores de serviços contratados;
- organização de júris de certificação do ramo profissional.

Artigo 31º-4 Financiamento de outras ações, cujo objeto é definido no artigo 28º

Após a distribuição dos três orçamentos apresentados nos artigos 31º-1, 31º-2 e 31º-3 desta base comum, acrescidos ou reduzidos pelo resultado financeiro do exercício, o saldo remanescente é distribuído entre as organizações sindicais e profissionais representativas para financiar o conjunto de ações cujo objeto se encontra definido no artigo 28º desta base comum, e que não tenham sido imputadas a nenhum dos três orçamentos anteriormente enunciados.

Artigo 31º-4-1 Distribuição do saldo dedicado ao financiamento de outras ações

Após dedução dos orçamentos referidos nos artigos 31º-1, 31º-2 e 31º-3 desta base comum e a fim de assegurar o financiamento da negociação coletiva, o saldo é repartido da seguinte forma:

- une quote-part de cinquante pour cent (50 %) destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- une quote-part de cinquante pour cent (50 %) destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part reçue par les organisations syndicales représentatives est elle-même répartie en deux parts :

- une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ;
- une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5 %).

La part A est répartie budgétairement, en début d'exercice à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part B est répartie budgétairement, en début d'exercice, entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective, à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La part reçue par les organisations professionnelles est elle-même répartie en deux parts :

- une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ;
- une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5 %).

La part A et la part B sont réparties budgétairement, en début d'exercice entre les organisations professionnelles représentatives à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

Article 31-4-1-1 Quote-part destinée aux organisations syndicales de salariés

Article 31-4-1-1-1 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Article 31-4-1-1-1-1 Éligibilité des frais engagés au titre de la part A

La part A destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche est prioritairement affectée par l'Association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires nationales de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS :

- remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 17-1-1 du présent socle commun et les charges sociales afférentes ;
- remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hôtel dus en application des articles 17-1-2 et 17-2 du présent socle commun.

Article 31-4-1-1-1-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Le remboursement des salaires et des frais de déplacement, de repas et d'hôtel sont pris en charge selon les modalités procédurales fixées par les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

- uma quota-parte de cinquenta por cento (50%) é destinada às organizações sindicais representativas dos trabalhadores no âmbito de aplicação desta convenção coletiva;
- uma quota-parte de cinquenta por cento (50%) é destinada às organizações profissionais representativas de empregadores no âmbito de aplicação desta convenção coletiva.

A quota-parte recebida pelas organizações sindicais representativas divide-se em duas partes:

- uma parte A, de dois vírgula cinco por cento (2,5%);
- uma parte B, de noventa e sete vírgula cinco por cento (97,5%).

A parte A é distribuída no orçamento, no início do exercício financeiro, em partes iguais entre as organizações sindicais representativas dos trabalhadores no âmbito de aplicação desta convenção coletiva.

A parte B é distribuída no orçamento no início do exercício entre as organizações sindicais representativas dos trabalhadores no âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva, na devida proporção da sua representatividade no ramo profissional, conforme determinado pelo despacho de aferição da representatividade em vigor.

A parte recebida pelas organizações sindicais representativas divide-se em duas partes:

- uma parte A, de dois vírgula cinco por cento (2,5%);
- uma parte B, de noventa e sete vírgula cinco por cento (97,5%).

As partes A e B são distribuídas no orçamento, no início do exercício, entre as organizações profissionais representativas, na devida proporção da sua representatividade no ramo profissional, conforme determinado pelo despacho de aferição da representatividade em vigor.

Artigo 31º-4-1-1 Quota-parte destinada às organizações sindicais de trabalhadores

Artigo 31º-4-1-1-1 - Elegibilidade e regime aplicável às despesas incorridas pela parte A

Artigo 31º-4-1-1-1-1 Elegibilidade das despesas incorridas pela parte A

A parte A, destinada às organizações sindicais representativas dos trabalhadores do ramo, é prioritariamente atribuída pela Associação paritária referida no artigo 38º da presente base comum ao financiamento das despesas incorridas no contexto da participação dos seus representantes nas reuniões das comissões paritárias nacionais de setor, excluindo o CNPDS, bem como as CPT ou qualquer outra comissão criada por iniciativa do CNPDS:

- reembolso dos salários mantidos pelos empregadores por aplicação do Artigo 17º-1-1 da presente base comum e dos encargos sociais correspondentes;
- reembolso das despesas de deslocação, refeição e hotel devidas por aplicação dos artigos 17º-1-2 e 17º-2 desta base comum.

Artigo 31º-4-1-1-1-2 Regime aplicável às despesas incorridas pela parte A

O reembolso dos salários e das despesas de deslocação, refeição e hotel será pago de acordo com os mecanismos processuais estabelecidos pelos estatutos e/ou regulamento interno da associação paritária referida no artigo 38º da presente base comum.

Article 31-4-1-1-2 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Article 31-4-1-1-2-1 Éligibilité des frais au titre de la part B

La part B destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations syndicales dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

Article 31-4-1-1-2-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation syndicale bénéficie d'un droit de tirage sur sa part, dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée en début d'exercice.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-4-1-2 Quote-part destinée aux organisations professionnelles d'employeurs

Article 31-4-1-2-1 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Article 31-4-1-2-1-1 Éligibilité des frais engagés au titre de la part A

La part A destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, est prioritairement affectée par l'Association au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-4-1-2-1-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Les modalités procédurales de remboursement des divers frais sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-4-1-2-2 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Article 31-4-1-2-2-1 Éligibilité des frais au titre de la part B

La part B destinée aux organisations professionnelles représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations professionnelles dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à la destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

Artigo 31º-4-1-1-2 Elegibilidade e regime aplicável às despesas incorridas pela parte B

Artigo 31º-4-1-1-2-1 Elegibilidade das despesas incorridas pela parte B

A parte B destinada às organizações sindicais de trabalhadores representativas do ramo cobre todos as despesas incorridas pelas organizações sindicais, cujo objeto está definido no artigo 28º desta base comum e que não tenham sido imputadas a um dos outros três orçamentos e/ou à parte A.

Assim, financia todos as despesas de qualquer natureza inerentes e relativas às ações referidas no artigo 28º da presente base comum.

Artigo 31º-4-1-1-2-2 Regime aplicável às despesas incorridas pela parte B

Cada organização sindical tem o direito de executar a sua parte até ao limite que lhe tenha sido atribuído no orçamento no início do exercício.

Os mecanismos processuais para os pedidos de financiamento são especificados nos estatutos e/ou no regulamento interno da associação paritária referida no artigo 38º da presente base comum.

Artigo 31º-4-1-2 Quota-parte destinada às organizações profissionais de empregadores

Artigo 31º-4-1-2-1 Elegibilidade e regime aplicável às despesas efectuadas ao abrigo da parte A

Artigo 31º-4-1-2-1-1 Elegibilidade das despesas incorridas pela parte A

A parte A, destinada às organizações profissionais representativas dos empregadores do ramo, é prioritariamente afetada pela Associação ao financiamento das despesas incorridas no contexto da participação dos seus representantes nas reuniões das comissões paritárias do ramo, excluindo o CNPDS, bem como as CPT ou qualquer outra comissão criada por iniciativa do CNPDS.

Artigo 31º-4-1-2-1-2 Regime aplicável às despesas incorridas pela parte A

Os mecanismos processuais de reembolso das diversas despesas encontram-se especificados nos estatutos e/ou no regulamento interno da associação paritária referida no Artigo 38º da presente base comum.

Artigo 31º-4-1-2-2 Elegibilidade e regime aplicável às despesas incorridas pela parte B

Artigo 31º-4-1-2-2-1 Elegibilidade das despesas incorridas pela parte B

A parte B, destinada às organizações sindicais representativas dos trabalhadores do ramo, cobre todas as despesas incorridas pelas organizações sindicais cujo objeto está definido no artigo 28º desta base comum, e que não tenham sido imputadas a um dos outros três orçamentos e/ou à parte A.

Assim, financia todos as despesas de qualquer natureza inerentes e relativas às ações referidas no artigo 28º da presente base comum.

Article 31-4-1-2-2-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation professionnelle bénéficie d'un droit de tirage sur sa part et dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée au titre de l'exercice concerné.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-5 Règles de gestion et de traitement du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social

Article 31-5-1 Règles de gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social

Conformément à l'article 30 du présent socle commun, la gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

L'Association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au premier janvier de l'année suivant la date de publication au Journal officiel des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 31-5-2 Règles de traitement des reliquats

Article 31-5-2-2 Enveloppe des autres actions visées à l'article 31-4

Article 31-5-2-2-1 Quote-part organisations syndicales

- Reliquat de la part A de chaque organisation syndicale

À la fin de chaque exercice, le reliquat de la part A non utilisé est reporté sur le compte de la part B de l'organisation syndicale concernée.

- Reliquat de la part B de chaque organisation syndicale

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, si une organisation syndicale n'a pas épuisé sa part B, le reliquat est reporté à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

- Conséquence de la mesure de la représentativité syndicale en cours d'exercice.

À la date de publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle prévu par les dispositions légales, les soldes de la part A sont mutualisés et répartis à due proportion entre les organisations syndicales représentatives au titre du nouvel arrêté de représentativité.

Artigo 31º-4-1-2-2-2 Regime aplicável às despesas incorridas pela parte B

Cada organização profissional beneficia do direito de executar a sua parte no limite do orçamento que lhe foi atribuído para o exercício em questão.

Os mecanismos processuais para os pedidos de financiamento são especificados nos estatutos e/ou no regulamento interno da associação paritária referida no artigo 38º da presente base comum.

Artigo 31º-5 Regras de gestão e processamento do fundo para o desenvolvimento da paridade e do diálogo social

Artigo 31º-5-1 Regras de gestão do fundo para o desenvolvimento da paridade e do diálogo social

Nos termos do artigo 30º desta base comum, a gestão do fundo para o desenvolvimento da paridade e do diálogo social é assegurada pela associação paritária referida no artigo 38º da presente base comum.

A Associação paritária estabelece um orçamento provisório de quatro anos com base no valor total das contribuições a receber durante o mesmo período.

O quadriénio começa no primeiro dia de janeiro do ano subsequente à data de publicação no Jornal oficial dos despachos que estabelecem a lista das organizações sindicais e profissionais representativas no ramo profissional.

Artigo 31º-5-2 Regras para o processamento dos saldos

Artigo 31º-5-2-2 Orçamento para outras ações referidas no artigo 31º-4

Artigo 31º-5-2-2-1 Quota-parte das organizações sindicais

- Saldo da parte A de cada organização sindical

No final de cada exercício, o saldo não utilizado da parte A é transferido para a conta da parte B da organização sindical em questão.

- Saldo da parte B de cada organização sindical

Durante o quadriénio, no final de cada exercício, se uma organização sindical não tiver esgotado a sua parte B, o saldo é transportado como crédito para o exercício seguinte.

No final do quarto exercício financeiro, todos os montantes não consumidos pela parte B serão partilhados entre as organizações sindicais representativas do ramo de acordo com os seus direitos de saque e distribuídos entre elas na proporção da média dos montantes executados durante os quatro (4) exercícios decorridos.

- Consequências da medição da representatividade sindical no decorrer do exercício financeiro.

Na data de publicação no Jornal oficial do despacho que fixa a lista das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do ramo profissional previsto nas disposições legais, os saldos da parte A são partilhados e distribuídos na devida proporção entre as organizações sindicais representativas definidas no novo despacho de representatividade.

Seules les organisations syndicales représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle continuent à bénéficier de leur droit à la part B jusqu'à la clôture de cet exercice, afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

Article 31-5-2-2-2 Quote-part Organisation professionnelle

- Reliquat de la part A de chaque organisation professionnelle

À la fin de chaque exercice, le reliquat de la part A non utilisé est reporté sur le compte de la part B de l'organisation professionnelle concernée.

- Reliquat de la part B de chaque organisation professionnelle

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, si une organisation professionnelle n'a pas épuisé sa part B, le reliquat est reporté à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations professionnelles représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

- Conséquence de la mesure de représentativité patronale en cours d'exercice

À la date de publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle prévu par les dispositions légales, les soldes de la part A sont répartis à due proportion entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives fixées par le nouvel arrêté de représentativité.

Seules les organisations professionnelles représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle, continuent à bénéficier de leur droit à la part B jusqu'à la clôture de cet exercice, afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

Sous-section 2 - Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile (FIVED)

Article 32 Constitution d'un Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile

Le statut de particulier employeur requiert de connaître les droits et les devoirs respectifs de l'employeur et du salarié, de savoir gérer la relation de travail laquelle se caractérise par sa singularité propre. Cette responsabilité requiert la mise en place d'un accompagnement des particuliers employeurs en vue de leur permettre d'appréhender ce rôle.

Apenas as organizações sindicais representativas na data de 1 de janeiro do exercício durante o qual é publicado o despacho que estabelece a lista das organizações sindicais representativas dos trabalhadores no ramo profissional continuam a beneficiar do seu direito à parte B até ao fecho desse exercício, a fim de concluir as ações que empreenderam.

Artigo 31º-5-2-2-2 Quota-parte da organização profissional

- Saldo da parte A de cada organização profissional

No final de cada exercício, o saldo não utilizado da parte A é transferido para a conta da parte B da organização profissional em questão.

- Saldo da parte B de cada organização profissional

Durante o quadriénio, no final de cada exercício, se uma organização profissional não tiver esgotado a sua parte B, o saldo é transportado como crédito para o exercício seguinte.

No final do quarto exercício financeiro, todos os montantes não consumidos pela parte B serão partilhados entre as organizações profissionais representativas do ramo de acordo com os seus direitos de saque e distribuídos entre elas na proporção da média dos montantes executados durante os quatro (4) últimos exercícios financeiros.

- Consequências da medição da representatividade patronal durante o exercício

Na data da publicação no Jornal oficial do despacho que fixa a lista das organizações profissionais representativas dos empregadores do setor profissional previsto nas disposições legais, os saldos da parte A são repartidos na devida proporção entre as organizações profissionais representativas dos empregadores definidas pelo novo despacho de representatividade.

Apenas as organizações sindicais representativas à data de 1 de janeiro do exercício durante o qual é publicado o despacho que estabelece a lista das organizações profissionais representativas dos empregadores no setor profissional, continuam a beneficiar do seu direito à parte B até ao fecho desse exercício, a fim de concluir as ações que empreenderam.

SUBSEÇÃO 2 - Fundo para Informação e Valorização do Emprego no Domicílio (FIVED)

Artigo 32º Criação de um Fundo para Informação e Valorização do Emprego no Domicílio

O estatuto de empregador de serviços domésticos pressupõe conhecer os respetivos direitos e deveres do empregador e do trabalhador, e saber gerir a relação laboral que se caracteriza pela sua especificidade. Esta responsabilidade requer a implementação de um acompanhamento junto dos empregadores de serviços domésticos, a fim de lhes permitir assumir esta função.

La massification et la généralisation de l'information doivent permettre d'assurer la mise en œuvre d'une politique efficiente de gestion des ressources humaines adaptée à la branche professionnelle, respectueuse des conditions de travail et ouverte sur des activités sociales et culturelles au profit des salariés de la branche.

L'intérêt général commande la mise en place d'un fonds mutualisé destiné à financer ces programmes d'information au bénéfice de l'ensemble des particuliers employeurs et d'accès aux activités sociales et culturelles des salariés qu'ils emploient. À ce titre, il est créé un Fond d'Information et de Valorisation de l'Emploi à domicile, en substitution au fonds FIVED prévu par l'accord du 27 février 2017.

Article 33 Objet du FIVED

Le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile est destiné à :

- financer des actions d'information et des programmes d'accompagnement à destination des particuliers employeurs visés à l'article 1 du présent socle commun ou des personnes envisageant de devenir particulier employeur ;
- promouvoir une politique de ressources humaines dans la branche ;
- valoriser la relation de travail entre le particulier employeur et le salarié en accompagnant les pratiques vertueuses et responsables ;
- permettre l'accès des salariés relevant de la présente convention collective aux activités sociales et culturelles ;
- prendre en charge les frais de gestion liés.

Article 34 Alimentation du FIVED

Le financement du FIVED est assuré par une contribution à la charge des particuliers employeurs. Le montant de cette contribution est fixé :

- jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective à zéro virgule zéro cinq pour cent (0,05 %), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale ;
- à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule dix pour cent (0,10 %), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale.

Elle est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- à titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'accord du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ;
- à compter du 1er juillet 2022, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord du 18 décembre 2019, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 35 Affectation du FIVED

Afin d'assurer la gestion financière du FIVED, la contribution visée à l'article 34 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

A massificação e generalização da informação deve assegurar a implementação de uma política de gestão de recursos humanos eficaz e adaptada ao ramo profissional, respeitadora das condições de trabalho e aberta a atividades sociais e culturais em benefício dos trabalhadores do ramo.

O interesse geral exige a constituição de um fundo comum destinado a financiar estes programas de informação em benefício de todos os empregadores individuais e o acesso a atividades sociais e culturais para os trabalhadores que empregam. Assim, é criado um Fundo para Informação e Valorização do Emprego no Domicílio, em substituição do fundo FIVED previsto pelo acordo de 27 de fevereiro de 2017.

Artigo 33º Objeto do FIVED

O fundo para informação e valorização do emprego no domicílio destina-se a:

- financiar ações de informação e programas de acompanhamento para empregadores de serviços domésticos referidos no artigo 1º da presente base comum ou para as pessoas que considerem tornar-se empregadoras de serviços domésticos;
- promover uma política de recursos humanos no ramo;
- valorizar a relação de trabalho entre o empregador de serviços domésticos e o trabalhador, apoiando práticas justas e responsáveis;
- permitir que os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva tenham acesso a atividades sociais e culturais;
- suportar as despesas de gestão relacionadas.

Artigo 34º Financiamento do FIVED

O financiamento do FIVED é assegurado por uma contribuição a cargo dos empregadores de serviços domésticos. O montante desta contribuição é fixado:

- até o dia anterior à entrada em vigor desta convenção coletiva em zero vírgula zero cinco por cento (0,05%) e incide sobre os salários brutos sujeitos a contribuições para a segurança social;
- a partir da data de vigência deste acordo coletivo, em zero virgula dez por cento (0,10%) e incide sobre os salários brutos sujeitos a contribuições para a segurança social.

Este montante é recebido pelos organismos responsáveis pela cobrança das contribuições e cotizações devidas pelos empregadores de serviços domésticos e paga:

- a título transitório e até 30 de junho de 2022, nas condições previstas no acordo de 27 de fevereiro de 2017 que institui um fundo de informação e promoção do emprego no domicílio;
- a partir do 1º de julho de 2022, à associação paritária denominada APNI criada pelo acordo de 18 de dezembro de 2019, referida no anexo nº 2 da presente convenção coletiva.

Artigo 35º Afetação do FIVED

A fim de assegurar a gestão financeira do FIVED, a contribuição referida no Artigo 34º da presente base comum é atribuída à associação paritária referida no Artigo 38º da presente base comum.

Article 36 Répartition du FIVED

La répartition du FIVED est arrêtée par l'Association paritaire en vertu de ses statuts et de son règlement intérieur.

Les fonds consacrés au financement des actions portées par les organisations professionnelles sont répartis entre elles à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La politique générale des activités sociales et culturelles est fixée par le CNPDS et mise en œuvre par l'APNI.

Article 37 Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED

Article 37-1 Règles de gestion du FIVED

Conformément à l'article 35 du présent socle commun, la gestion du FIVED est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du socle commun de la présente convention collective.

L'Association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au premier janvier de l'année suivant la date de publication au Journal officiel des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 37-2 Règles de traitement des reliquats

- Reliquat des fonds destinés au financement des actions portées par les organisations professionnelles

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, le reliquat des fonds destiné au financement des actions portées par les organisations professionnelles est reporté au crédit de l'organisation professionnelle concernée sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations professionnelles représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

- Conséquence de la mesure de représentativité patronale

Seules les organisations professionnelles représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle continuent à bénéficier, jusqu'à la clôture de cet exercice, des fonds dédiés au financement des actions portées par les organisations professionnelles afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

- Reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles

Le reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles est reporté sur l'exercice suivant.

Artigo 36º Distribuição do FIVED

A distribuição do FIVED é decidida pela Associação paritária de acordo com os seus estatutos e regulamentos internos.

Os fundos destinados ao financiamento de ações desenvolvidas pelas organizações profissionais são distribuídos entre elas na proporção da sua representatividade no ramo profissional, tal como determinado pelo despacho de aferição da representatividade em vigor.

A política geral das atividades sociais e culturais é definida pelo CNPDS e implementada pela APNI.

Artigo 37º Regras de gestão e processamento dos saldos do FIVED

Artigo 37º-1 Regras de gestão do FIVED

Nos termos do Artigo 35º desta base comum, a gestão do FIVED é assegurada pela associação paritária referida no Artigo 38º da base comum desta convenção coletiva.

A Associação paritária estabelece um orçamento provisório de quatro anos com base no valor total das contribuições a receber durante o mesmo período.

O quadriénio começa no primeiro dia de janeiro do ano subsequente à data de publicação no Jornal oficial dos despachos que estabelecem a lista das organizações sindicais e profissionais representativas no ramo profissional.

Artigo 37º-2 Regras para o processamento dos saldos

- Saldo dos fundos destinados ao financiamento das ações realizadas pelas organizações profissionais

Durante o período de quatro anos, no final de cada exercício, o saldo dos fundos destinados ao financiamento de ações realizadas por organizações profissionais é transferido como crédito para a organização profissional em questão no exercício seguinte.

No final do quarto exercício financeiro, todos os montantes não consumidos serão partilhados entre as organizações profissionais representativas no ramo de acordo com os seus direitos de saque e distribuídos entre elas na proporção da média dos montantes executados durante os quatro (4) últimos exercícios financeiros.

- Consequência da medida de representatividade patronal

Apenas as organizações profissionais representativas, à data de 1 de janeiro, do exercício durante o qual é publicado o despacho que estabelece a lista das organizações profissionais representativas dos empregadores no ramo profissional continuam a beneficiar, até ao encerramento desse exercício, dos fundos dedicados ao financiamento das ações realizadas pelas organizações profissionais, a fim de concluir as ações que empreenderam.

- Saldo dos fundos destinados ao financiamento das atividades sociais e culturais

O saldo dos fundos destinados ao financiamento das atividades sociais e culturais é transferido para o exercício seguinte.

SECTION 2 – Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Article 38 Création d'une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Afin d'assurer la gestion financière paritaire des fonds institués au niveau de la branche professionnelle de manière transparente, il est créé une association paritaire dite « Association paritaire nationale de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ».

Cette association a pour objet :

- de recueillir les contributions versées par les particuliers employeurs au titre du fonds du développement du dialogue social et du paritarisme et au titre du FIVED ;
- d'assurer la gestion financière paritaire desdits fonds, de veiller à sa répartition ainsi qu'à son affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 35 du présent socle commun.

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent les modalités de gestion desdits fonds.

Article 39 Composition – règles de fonctionnement

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent sa composition et ses règles de fonctionnement.

SECÇÂO 2 – Associação paritária para a gestão do fundo para desenvolvimento do diálogo social e da paridade e do fundo para informação e valorização do emprego no domicílio

Artigo 38º Criação de uma associação paritária para a gestão do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade e do fundo para informação e valorização do emprego no domicílio

A fim de assegurar a gestão financeira paritária dos fundos constituídos ao nível do setor profissional de forma transparente, é criada uma associação conjunta denominada «Associação paritária nacional para a gestão do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade e do fundo para informação e valorização do emprego no domicílio".

Esta associação tem como objetivo:

- cobrar as contribuições pagas pelos empregadores de serviços domésticos nos termos do fundo para o desenvolvimento do diálogo social e da paridade e do FIVED;
- assegurar a gestão financeira paritária dos referidos fundos, zelar pela sua distribuição e atribuição de acordo com as disposições do Artigo 35º da presente base comum.

Os estatutos e o regulamento interno da associação estabelecem as modalidades de gestão dos referidos fundos.

Artigo 39º Composição – regras de funcionamento

Os estatutos e o regulamento interno da associação estabelecem a sua composição e as suas regras de funcionamento.

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Au sens de la présente convention collective, il est entendu par dispositions légales et règlementaires de droit commun, l'ensemble des dispositions issues des lois, décrets et arrêtés dont bénéficient habituellement les salariés de droit privé, rendues applicables aux salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective aux termes des lois, des décrets, des arrêtés et des dispositions conventionnelles de branche.

Le salarié et l'assistant maternel du particulier employeur sont l'un comme l'autre désignés, ci-après, dans le socle commun de la présente convention collective, « le salarié ».

Le salarié et le particulier employeur sont ensemble désignés, ci-après, « les parties ».

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Il est entendu que :

- le socle spécifique « assistant maternel » s'applique exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
- le socle spécifique « salarié du particulier employeur » concerne les salariés visés à l'article L.7221-1 du code du travail.

Article 40 Formation du contrat de travail

Le contrat de travail est formé entre le salarié d'une part et le particulier employeur d'autre part relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Il est négocié et convenu entre les parties et est assorti d'obligations respectives à la charge de chacune d'elles, le salarié s'engageant à fournir une prestation de travail et le particulier employeur à le rémunérer.

Ces obligations respectives sont reprises dans le contrat de travail.

PARTE IV

DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO CONTRATO DE TRABALHO

Na aceção da presente convenção coletiva, entende-se por disposições legais e regulamentares de direito comum todas as disposições decorrentes de leis, decretos e despachos das quais habitualmente beneficiam os trabalhadores do direito privado, tornadas aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação contratual desta convenção coletiva nos termos das leis, decretos, despachos e disposições contratuais do ramo.

Tanto o trabalhador como o assistente maternal do empregador de serviços domésticos são doravante designados na base comum desta convenção coletiva como «o trabalhador».

O trabalhador e o empregador de serviços domésticos são doravante designados conjuntamente como "as partes".

TÍTULO 1 Formação e execução do contrato de trabalho

As disposições deste título são complementadas pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas. Estas disposições e as previstas no título 1 das bases específicas devem, pois, ser consultadas em simultâneo.

CAPÍTULO I Contratação e contrato de trabalho

As disposições deste título são complementadas pelas disposições com o mesmo fim previstas em cada uma das bases específicas.

Fica definido que:

- a base específica "assistentes maternais" aplica-se exclusivamente aos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos;
- a base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» diz respeito aos trabalhadores referidos no artigo L.7221-1 do código do trabalho.

Artigo 40° Formação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho é celebrado entre o trabalhador, por um lado, e o empregador de serviços domésticos, por outro lado, enquadrando-se no âmbito contratual da presente convenção coletiva.

É negociado e acordado entre as partes e é acompanhado das respetivas obrigações para cada uma delas, comprometendo-se o trabalhador a prestar o trabalho e o empregador de serviços domésticos a remunerá-lo.

Estas respetivas obrigações estão incluídas no contrato de trabalho.

Article 41 Forme, objet et nature du contrat de travail

Article 41-1 Forme du contrat de travail

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Le contrat de travail est conclu par écrit.

De même, toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit.

Le contrat de travail, consenti entre les parties, peut être rédigé sur tout support écrit (papier libre, courriel). En cas de transmission au salarié, par courriel, du contrat de travail signé par l'employeur, le salarié adresse un mail d'acceptation actant de son accord clair et non équivoque.

Les éléments suivants sont obligatoirement précisés dans le contrat de travail :

- identification des parties ;
- n° d'identification employeur. Si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié ;
- n° de sécurité sociale du salarié ;
- date d'embauche ;
- assurance de son véhicule dans les cas visés aux articles 57 du socle commun, 113 du socle spécifique « assistant maternel » et 155 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective ;
- emploi occupé ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du travail ;
- lieu de travail ;
- rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire ;
- indemnités et prestations ;
- jours fériés travaillés ;
- repos hebdomadaire ;
- congés payés.

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en deux exemplaires, daté(s), signé(s) et paraphé(s) par les parties.

Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

Article 41-2 Objet du contrat de travail

Conformément aux dispositions de la présente convention collective, les parties définissent conjointement, dans le contrat de travail, les activités professionnelles réalisées par le salarié, les éléments permettant de fixer la rémunération due par le particulier employeur et les modalités d'exécution du contrat de travail.

Artigo 41º Forma, objeto e natureza do contrato de trabalho

Artigo 41º-1 Forma do contrato de trabalho

As disposições do presente artigo são complementadas pelas disposições que possuem o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

O contrato de trabalho é celebrado por escrito.

Da mesma forma, qualquer alteração do contrato de trabalho deve ser objeto de uma adenda escrita.

O contrato de trabalho, acordado entre as partes, pode ser redigido em qualquer suporte escrito (papel, correio eletrónico). Se o contrato de trabalho assinado pelo empregador for enviado ao trabalhador por correio eletrónico, o trabalhador deve enviar um e-mail de aceitação declarando o seu acordo claro e inequívoco.

O contrato de trabalho deve obrigatoriamente especificar os seguintes elementos:

- identificação das partes;
- número de identificação do empregador. Se o número ainda não for conhecido no momento da celebração do contrato de trabalho, deve ser comunicado o mais rapidamente possível pelo empregador de serviços domésticos ao trabalhador;
- número de segurança social do trabalhador;
- data de contratação;
- seguro do seu veículo nos casos referidos nos artigos 57º da base comum, 113º da base específica "assistentes maternais" e 155º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da presente convenção coletiva;
- posto ocupado;
- duração do período experimental;
- horário de trabalho;
- local de trabalho;
- remuneração incluindo a remuneração horária e a data de pagamento mensal do salário;
- subsídios e benefícios;
- feriados trabalhados;
- descanso semanal;
- férias pagas.

O contrato de trabalho e as respetivas adendas são redigidos em dois exemplares, datados, assinados e rubricados pelas partes.

Cada uma das partes guarda uma cópia do contrato de trabalho e das eventuais adendas.

Artigo 41º-2 Objeto do contrato de trabalho

De acordo com o disposto na presente convenção coletiva, as partes definem conjuntamente, no contrato de trabalho, as atividades profissionais exercidas pelo trabalhador, os elementos que permitem fixar a remuneração devida pelo empregador de serviços domésticos e os termos de execução do contrato de trabalho.

Article 41-3 Nature du contrat de travail

Le contrat de travail est en principe conclu pour une durée indéterminée.

Il peut toutefois être conclu pour une durée déterminée, dans le respect des dispositions légales et règlementaires de droit commun, relatives au contrat à durée déterminée.

Article 41-4 Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminée

Des modèles de contrat de travail à durée indéterminée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 42 Formalités liées à l'embauche

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 42-1 Immatriculation du particulier employeur

Tout particulier employeur est immatriculé, en tant que tel, selon sa situation :

- soit auprès de l'un des services proposés par les Unions de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales (ci-après, les « URSSAF »), dont le Centre national du Chèque Emploi Service Universel (ci-après « CESU ») et le Centre national de PAJEMPLOI (ci-après « PAJEMPLOI ») ;
- soit auprès de la Mutualité Sociale Agricole (ci-après, la « MSA »).

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois et qu'il n'est pas encore immatriculé, il sollicite son immatriculation au plus tard le 1er jour travaillé.

Article 42-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Le salarié transmet toute pièce justificative au particulier employeur, afin de lui permettre de vérifier son identité et de procéder à son enregistrement auprès de l'organisme compétent. Le salarié et le particulier employeur s'engagent à garder confidentielles les données personnelles recueillies dans le cadre du contrat de travail.

Si le salarié est de nationalité étrangère, hors Union Européenne, le particulier employeur vérifie également, auprès du service compétent de la Préfecture du lieu de travail, s'il est titulaire d'une autorisation de travailler en France en cours de validité.

Lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès du CESU ou de PAJEMPLOI, il procède à l'enregistrement du salarié auprès de l'organisme compétent en renseignant ses coordonnées, au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié. [1]

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois, il procède à l'enregistrement du salarié, après réception de son numéro d'immatriculation.

(1) Au 3e alinéa de l'article 42-2, les mots « au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article D. 133-13-9 du code de la sécurité sociale.

Artigo 41º-3 Natureza do contrato de trabalho

O contrato de trabalho é, em princípio, celebrado por tempo indeterminado.

Pode, no entanto, ser celebrado por termo certo, na observância das disposições legais e regulamentares de direito comum, relativas ao contrato a termo certo.

Artigo 41º-4 Modelos indicativos e não convencionais de contratos de trabalho a termo incerto

Os modelos de contratos de trabalho a termo incerto são propostos nas fichas e documentos de formação. Este último tem um valor indicativo e não contratual.

Artigo 42º Formalidades relativas à contratação

Este artigo é complementado pelas disposições que possuem o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 42º-1 Registo do empregador de serviços domésticos

Cada empregador de serviços domésticos é registado como tal, dependendo da sua situação:

- seja num dos serviços oferecidos pelas Associações de Cobranças para a Segurança Social e as Alocações Familiares (doravante «URSSAF»), de entre as quais o Centro Nacional de Cheques de Emprego para Serviços Universais (doravante «CESU») e o Centro Nacional de PAJEMPLOI (doravante "PAJEMPLOI");
- ou na Mutualité Sociale Agricole (doravante "MSA").

Se o empregador de serviços domésticos contratar um trabalhador pela primeira vez e este ainda não estiver inscrito, deve solicitar a sua inscrição o mais tardar no 1º dia trabalhado.

Artigo 42º-2 Declaração de emprego do trabalhador

O trabalhador envia todos os documentos comprovativos ao empregador de serviços domésticos de modo a permitir que este verifique a sua identidade e efetue a sua inscrição no organismo competente. O trabalhador e o empregador de serviços domésticos comprometem-se a manter em sigilo os dados pessoais recolhidos no âmbito do contrato de trabalho.

Se o trabalhador for de nacionalidade estrangeira, fora da União Europeia, o empregador de serviços domésticos deve verificar também, junto aos serviços competentes da circunscrição administrativa do local de trabalho, se o mesmo possui uma autorização válida para trabalhar em França.

Quando o empregador de serviços domésticos estiver registado na CESU ou no PAJEMPLOI, deve registar o trabalhador junto ao organismo competente, indicando os seus dados de contacto, o mais tardar até ao final do primeiro mês civil trabalhado pelo trabalhador. [1]

Se o empregador de serviços domésticos contratar um trabalhador pela primeira vez, deve proceder ao registo do trabalhador, após receber o seu número de registo.

(1) No 3º parágrafo do artigo 42º-2, os termos "o mais tardar no final do primeiro mês civil trabalhado pelo trabalhador.» estão excluídos da prorrogação por infringirem o artigo D. 133-13-9 do código da segurança social.

Dans les autres cas, y compris lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès de la MSA, il procède aux formalités déclaratives dans les délais fixés par l'organisme auprès duquel il est immatriculé.

Article 42-3 Autres formalités

D'autres formalités liées à l'embauche, prévues dans chacun des socles spécifiques, doivent être accomplies par le particulier employeur et le salarié.

Article 43 Médecine du travail

Le particulier employeur respecte l'ensemble des dispositions relatives au suivi de l'état de santé du salarié, telles que prévues par l'annexe n° 1 de la présente convention collective.

Article 44 Période d'essai

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 44-1 Contrat de travail à durée indéterminée

Article 44-1-1 Mise en place de la période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas et doit être expressément prévue par les parties, dans le contrat de travail écrit.

Elle a pour objet de permettre :

- au particulier employeur de vérifier que le salarié recruté satisfait aux attentes liées au poste de travail occupé ;
- au salarié de vérifier que le poste lui convient.

Article 44-1-2 Durée maximale de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est prévue par chacun des socles spécifiques.

Article 44-1-3 Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit.

Au terme de la relation de travail, le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat conformément aux dispositions prévues par l'article 69 du présent socle commun.

Nos outros casos, incluindo nos casos em que o empregador de serviços domésticos está inscrito na MSA, deve efetuar as formalidades declarativas nos prazos fixados pela entidade em que está inscrito.

Artigo 42º-3 Outras formalidades

As demais formalidades de contratação, previstas em cada uma das bases específicas, devem ser cumpridas pelo empregador de serviços domésticos e pelo trabalhador.

Artigo 43º Medicina do trabalho

O empregador de serviços domésticos deve cumprir todas as disposições relativas ao controlo do estado de saúde do trabalhador, tal como previsto no anexo nº 1 da presente convenção coletiva.

Artigo 44º Período experimental

As disposições do presente artigo são complementadas pelas disposições que possuem o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 44º-1 Contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 44º-1-1 Estipulação do período experimental

O período experimental não é obrigatório. Não pode ser presumido e deve ser expressamente previsto pelas partes no contrato de trabalho escrito.

Tem como objetivo permitir:

- ao empregador particular verificar se o trabalhador recrutado satisfaz as expectativas em relação ao cargo de trabalho ocupado;
- ao trabalhador verificar se o cargo lhe convém.

Artigo 44º-1-2 Duração máxima do período experimental

A duração máxima do período experimental de um trabalhador admitido com contrato de trabalho a termo incerto é prevista por cada uma das bases específicas.

Artigo 44º-1-3 Fim do período experimental

Durante o período experimental, o contrato de trabalho pode ser rescindido a qualquer momento por iniciativa de qualquer uma das partes, por escrito.

No termo da relação laboral, o empregador de serviços domésticos deve fornecer ao trabalhador os documentos de final de contrato, de acordo com o disposto no artigo 69º da presente base comum.

Article 44-2 Contrat de travail à durée déterminée

Il est fait application des dispositions légales et règlementaires de droit commun relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée.

CHAPITRE II Durée du travail

Article 45 Durée du travail

Les dispositions afférentes à la durée du travail et au temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables au salarié relevant de la présente convention collective.

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par celles prévues par chacun des socles spécifiques.

CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 46 Repos hebdomadaire

Le salarié relevant de la présente convention collective bénéficie, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq (35) heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

La période habituelle de repos hebdomadaire est prévue par le contrat de travail. Elle comprend, de préférence, le dimanche.

En raison des activités visées par la présente convention collective, la période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent, au préalable, de la contrepartie à octroyer au salarié qui prend la forme :

- d'une rémunération majorée à hauteur de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire dû ;
- ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.

Artigo 44º-2 Contrato de trabalho a termo certo

Aplicam-se as disposições legais e regulamentares de direito comum relativas ao período experimental do contrato a termo certo.

CAPÍTULO II Horário de trabalho

Artigo 45º Horário de trabalho

As disposições relativas ao horário de trabalho e ao trabalho a tempo parcial previstas no código do trabalho não são aplicáveis ao trabalhador abrangido pela presente convenção coletiva.

As disposições do presente capítulo são complementadas pelas previstas em cada uma das bases específicas.

CAPÍTULO III Descanso semanal

As disposições do presente capítulo são complementadas pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 46º Descanso semanal

O trabalhador abrangido por esta convenção coletiva beneficia, no âmbito do contrato de trabalho que o vincula ao empregador de serviços domésticos, de um período de descanso semanal com a duração mínima de trinta e cinco (35) horas consecutivas entre a última hora de trabalho antes do início do descanso semanal e a primeira hora de trabalho após o término desse período.

O período normal de descanso semanal está previsto no contrato de trabalho. Corresponde, preferencialmente, ao domingo.

Tendo em conta as atividades abrangidas pela presente convenção coletiva, o trabalhador pode, excecionalmente, não usufruir do período de descanso semanal a pedido do empregador de serviços domésticos e mediante acordo escrito do trabalhador.

As partes acordam, previamente, a compensação que deve ser concedida ao trabalhador, que assume a forma de:

- remuneração majorada em vinte e cinco por cento (25%) do salário devido;
- ou direito a descanso remunerado, majorado na mesma proporção.

CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 47 Jours fériés

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 47-1 1er mai

Le 1er mai est un jour férié chômé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.

Le chômage du 1er mai n'entraine aucune réduction de la rémunération du salarié. L'absence du salarié en raison du chômage du 1er mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Par exception, en raison de la nature et de la singularité des activités visées par la présente convention collective, les parties peuvent convenir que le 1er mai est un jour travaillé par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie une rémunération majorée à hauteur de cent pour cent (100 %).

Article 47-2 Jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit.

À défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

En contrepartie du travail le jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent (10 %) du salaire dû.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

CAPÍTULO IV Feriados e férias

As disposições do presente capítulo são complementadas pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 47º Feriados

As disposições do presente artigo são complementadas pelas disposições que possuem o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 47º-1 1º de maio

O 1º de maio é um feriado obrigatório, se corresponder a um dia habitualmente trabalhado.

O gozo do feriado do 1º de maio não implica nenhuma redução da remuneração do trabalhador. A ausência do trabalhador devido ao gozo do feriado do 1º de maio é equiparada a tempo de trabalho efetivo para a determinação dos seus direitos a férias remuneradas e contagem de antiguidade.

Excecionalmente, devido à natureza e à especificidade das atividades abrangidas pela presente convenção coletiva, as partes podem acordar que o trabalhador deve trabalhar no 1º de maio. Em contrapartida, o trabalhador beneficia de uma majoração da remuneração em cem por cento (100%).

Artigo 47º-2 Feriados comuns

Os feriados comuns são os identificados como tal pelas disposições legais e regulamentares de direito comum.

Os feriados comuns que devem ser trabalhados estão previstos no contrato de trabalho escrito.

Caso contrário, o trabalho num feriado comum só pode ocorrer mediante acordo mútuo por escrito.

Em contrapartida pelo trabalho num feriado comum, o trabalhador recebe, pelas horas trabalhadas, uma remuneração majorada em dez por cento (10%) do salário devido.

O gozo de um feriado comum que ocorra num dia habitualmente trabalhado dá direito à manutenção da remuneração bruta habitual, se o trabalhador tiver trabalhado para o empregador de serviços domésticos no último dia útil anterior ao feriado e no primeiro dia útil seguinte, salvo autorização de ausência previamente concedida.

Para os efeitos das presentes disposições, entende-se por « dia de trabalho» o dia que deveria ter sido trabalhado pelo trabalhador, de acordo com o contrato de trabalho ou com o calendário de trabalho que lhe foi dado pelo empregador de serviços domésticos.

A ausência do trabalhador devido ao gozo dos feriados comuns é equiparada a tempo de trabalho efetivo para a determinação dos seus direitos a férias remuneradas e contagem de antiguidade.

Article 48 Congés

À titre liminaire, pour l'application des dispositions du présent article, il est entendu que :

- les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire visée à l'article 46 du socle commun de la présente convention collective, et des jours fériés chômés tels que définis à l'article 47 du présent socle commun. À titre de référence, une semaine calendaire, au cours de laquelle aucun jour férié n'est constaté, comporte six (6) jours ouvrables ;
- le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt- quatre (24) jours ouvrables), c'est-à-dire hors cinquième (5ème) semaine ;
- le congé principal (hors cinquième semaine) est considéré comme fractionné si une partie de celui-ci est prise en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 48-1 Congés rémunérés

Article 48-1-1 Congés payés

Article 48-1-1-1 Ouverture du droit à congés payés

Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et règlementaires de droit commun.

À l'exception de la première et de la dernière année de travail, le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète, obligatoirement comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'effet de l'embauche et le 31 mai qui suit.

Au cours de la dernière année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1er juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière.

Article 48-1-1-2 Calcul du droit à congés payés

Tous les salariés acquièrent le même droit à congés payés.

Ce droit s'apprécie pour un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Le salarié acquiert deux virgule cinq (2,5) jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente telle que définie par les dispositions légales et règlementaires de droit commun. Le droit à congés payés est calculé prorata temporis, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence.

Pour une période de référence complète, le salarié acquiert trente (30) jours ouvrables, soit cinq (5) semaines de congés payés.

Artigo 48º Férias

A título liminar, para a aplicação do disposto no presente artigo, entende-se que:

- os dias úteis correspondem a todos os dias da semana com exceção do período de descanso semanal a que se refere o artigo 46º da base comum da presente convenção coletiva, sendo os dias feriados os definidos no artigo 47º da presente base comum. A título de referência, uma semana de calendário, na qual não esteja assinalado nenhum feriado, compreende seis (6) dias úteis;
- as férias principais correspondem às primeiras quatro semanas de férias pagas (correspondentes a vinte e quatro (24) dias úteis), ou seja, excluindo a quinta (5ª) semana;
- as férias principais (excluindo a quinta semana) consideram-se fracionadas se parte delas forem gozadas fora do período compreendido entre o 1º de maio e 31 de outubro.

Este artigo é complementado pelas disposições que possuem o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 48º-1 Férias remuneradas

Artigo 48º-1-1 Férias remuneradas

Artigo 48º-1-1-1 Direito a férias remuneradas

O trabalhador adquire o direito a férias remuneradas a partir do primeiro dia de trabalho, de acordo com as disposições legais e regulamentares de direito comum.

Com exceção do primeiro e do último ano de trabalho, a aquisição do direito a férias remuneradas é avaliada durante um período de referência completo, necessariamente compreendido entre 1 de junho do ano anterior e 31 de maio do ano em curso.

Durante o primeiro ano de trabalho, o período de referência para a aquisição de férias remuneradas é compreendido entre a data efetiva da contratação e o dia 31 de maio seguinte.

Durante o último ano de trabalho, o período de referência para a aquisição de férias remuneradas é compreendido entre o 1º de junho anterior à data de termo do contrato de trabalho e este último.

Artigo 48º-1-1-2 Cálculo do direito a férias remuneradas

Todos os trabalhadores adquirem o mesmo direito a férias remuneradas.

Este direito é avaliado para um mesmo contrato de trabalho, independentemente do tempo de trabalho semanal do trabalhador e da distribuição do seu tempo de trabalho durante a semana.

O trabalhador adquire dois vírgula cinco (2,5) dias úteis de férias remuneradas ao fim de cada mês de trabalho ou de cada período equivalente, conforme definido nas disposições legais e regulamentares de direito comum. O direito a férias remuneradas é calculado prorata temporis em caso de contratação, saída ou ausência que não seja equiparada a tempo de trabalho efetivo registado durante o período de referência.

Por um período de referência completo, o trabalhador adquire trinta (30) dias úteis, ou seja, cinco (5) semanas de férias remuneradas.

La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder trente (30) jours ouvrables sauf exception prévue à l'article 48-1-3-3 du présent socle commun.

Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

Article 48-1-1-3 Modalités de prise des congés payés

Les congés payés acquis doivent être pris.

La période de référence pour la prise du congé principal acquis est fixée du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est supérieur à douze (12) jours ouvrables, un congé continu de douze (12) jours ouvrables consécutifs (soit au moins deux (2) semaines complètes) doit être accordé au salarié au cours de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre. Sauf en cas de fractionnement du congé principal prévu à l'article 48-1-1-4 du socle commun de la présente convention collective, le solde des congés payés, hors cinquième (5ème) semaine, est pris au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est inférieur ou égal à douze (12) jours ouvrables, les congés payés acquis sont pris en totalité et en continu au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Le décompte des congés payés est effectué en fonction du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence du salarié.

Dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié dans le cadre du planning convenu, puis il convient de décompter chaque jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise du travail.

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues au présent article et par chacun des socles spécifiques.

Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 48-1-1-4 Fractionnement du congé principal

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à douze (12) jours ouvrables, tout ou partie de la fraction dudit congé qui excède douze (12) jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties. Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné. Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

A duração total das férias remuneradas adquiridas não pode ultrapassar trinta (30) dias úteis, salvo o disposto no artigo 48º-1-3-3 da presente base comum.

Se o direito a férias remuneradas, calculado nos termos das disposições anteriores, resultar num número decimal, é arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Artigo 48º-1-1-3 Regras para o gozo de férias remuneradas

As férias remuneradas adquiridas devem ser gozadas.

O período de referência para o gozo das férias principais adquiridas é compreendido entre o 1º de maio e 31 de outubro do ano em curso.

Se o direito adquirido pelo trabalhador, no âmbito do contrato de trabalho que o vincula ao empregador de serviços domésticos, for superior a doze (12) dias úteis, deve ser concedida ao trabalhador uma licença de doze (12) dias úteis consecutivos (ou seja, pelo menos duas (2) semanas completas) durante o período de referência do 1º de maio a 31 de outubro. Exceto no caso do fracionamento das férias principais previsto no artigo 48º-1-1-4 da base comum deste acordo coletivo, o saldo das férias remuneradas, excluindo a quinta (5ª) semana, é gozado durante o período de 1de maio a 31 de outubro, de forma continua ou não.

Se o direito adquirido pelo trabalhador, no âmbito do contrato de trabalho que o vincula ao empregador de serviços domésticos, for inferior ou igual a doze (12) dias úteis, as férias remuneradas adquiridas serão gozadas na totalidade e de forma contínua durante o período compreendido entre 1º de maio e 31 de outubro.

A contagem das férias remuneradas é efetuada de acordo com o número de dias úteis incluídos no período de ausência do trabalhador.

Nos termos do contrato de trabalho estabelecido com o empregador de serviços domésticos, o primeiro dia de férias a contar é o primeiro dia útil que deveria ter sido trabalhado pelo trabalhador no âmbito do horário acordado, em seguida devem ser contados os dias úteis, até ao último dia útil antes do dia em que o trabalhador retoma o trabalho.

Se o trabalhador entrar em baixa médica antes ou durante as férias remuneradas, não são contabilizados os dias de férias remuneradas que coincidam com o período de baixa médica. Não dão direito a compensação a título de férias remuneradas pelo empregador e a ausência do trabalhador é tratada como licença por doença. Estes dias são fixados noutro momento, nas condições previstas neste artigo e em cada uma das bases específicas.

Os períodos de férias remuneradas são equiparados a tempo de trabalho efetivo e são considerados na determinação do direito a férias remuneradas para o período de referência seguinte e no que diz respeito à antiguidade.

Este artigo é complementado pelas disposições que possuem o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 48º-1-1-4 Fracionamento das férias principais

Quando o direito adquirido a título de férias principais exceder doze (12) dias úteis, a totalidade ou parte da fração das ditas férias que exceder doze (12) dias úteis é gozada no período de 1de maio a 31 de outubro, e/ou fora do período de 1de maio a 31 de outubro, mediante acordo escrito entre as partes. No segundo caso, as férias principais são consideradas fracionadas. Recorda-se que apenas são tidas em consideração para avaliar a existência, ou não, de fracionamento, as primeiras quatro semanas de férias remuneradas (correspondentes a vinte e quatro (24) dias úteis).

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :

- deux (2) jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre est de six (6) jours ouvrables et plus ;
- un (1) jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours ouvrables.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Article 48-1-1-5 Indemnité de congés payés

Les congés payés sont indemnisés lorsqu'ils sont pris, sauf exceptions prévues aux articles 102-1-2-2 et 102-1-2-3 du socle spécifique « assistant maternel » et 140-1-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- le dixième (1/10ème) de la rémunération totale brute, hors éventuelle indemnité visée au chapitre VIII du socle commun de la présente convention collective, perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

L'indemnité de congés payés revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 48-1-2 Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption

Article 48-1-2-1 Dispositions générales

Les périodes de grossesse, d'accouchement, d'adoption, de maternité et de paternité ouvrent des droits au profit du salarié et sont assorties d'une protection spécifique déterminée par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Tout salarié a droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'adoption, la maternité et la paternité.

Article 48-1-2-2 Grossesse et maternité

Article 48-1-2-2-1 Avant le départ en congé de maternité

Toute salariée a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse.

O fracionamento das férias principais confere ao trabalhador o direito a:

- dois (2) dias úteis adicionais de férias, se o número total de dias úteis de férias gozados fora do período de referência de 1de maio a 31 de outubro for de seis (6) dias úteis ou mais;
- um (1) dia útil, se o número total de dias úteis de férias gozados fora desse mesmo período for três (3), quatro (4) ou cinco (5) dias úteis.

No caso de um pedido de fracionamento das férias por iniciativa do trabalhador, o empregador de serviços domésticos pode recusar o pedido ou sujeitar o seu acordo à renúncia por escrito do trabalhador a férias adicionais remuneradas devido ao fracionamento.

Artigo 48º-1-1-5 Subsídio de férias

As férias remuneradas são pagas quando são gozadas, salvo as exceções previstas nos artigos 102º-1-2-2 e 102º-1-2-3 da base específica «assistentes maternais» e 140º-1-2 da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da presente convenção coletiva.

O subsídio de férias é calculado por comparação entre os métodos seguintes, sendo considerado o valor que for mais vantajoso para o trabalhador:

- a remuneração bruta que o trabalhador teria recebido por um período de trabalho igual ao das férias remuneradas;
- o décimo (1/10º) da remuneração total bruta, excluída qualquer indemnização referida no Capítulo VIII da base comum da presente convenção coletiva, recebida pelo trabalhador durante o período de referência para a aquisição das férias pagas a remunerar, incluindo o pagamento de férias pagas durante esse período.

O subsídio de férias assume a forma de vencimento e, portanto, está sujeito a impostos e contribuições sociais. Deve ser objeto de uma declaração nesse sentido.

Este artigo é complementado pelas disposições que possuem o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 48º-1-2 Licenças relativas a maternidade, paternidade e adoção

Artigo 48º-1-2-1 Disposições gerais

Os períodos de gravidez, parto, adoção, maternidade e paternidade conferem direitos ao trabalhador e são acompanhados de proteção específica determinada pelas disposições legais e regulamentares de direito comum.

Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de tratamento, sem discriminação em razão de gravidez, parto, adoção, maternidade e paternidade.

Artigo 48º-1-2-2 Gravidez e maternidade

Artigo 48º-1-2-2-1 Antes da entrada em licença de maternidade

Todas as trabalhadoras têm direito a ausentar-se durante o horário de trabalho para comparecer aos exames médicos obrigatórios previstos por lei, no âmbito do acompanhamento da gravidez.

Toute salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a également droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens visés ci-dessus.

Les absences liées à ces examens ou actes médicaux sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 48-1-2-2-2 Congé de maternité

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance). Sa durée est prévue par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Elle varie en fonction du :

- rang de naissance de l'enfant ;
- nombre de naissances simultanées prévues.

Le congé de maternité suspend le contrat de travail, durant toute sa durée. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif et est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé, après une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun, et un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « assistant maternel ».

Article 48-1-2-3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé se distingue du congé pour évènement familial lié à la naissance d'un enfant, prévu à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective. Les deux congés peuvent se cumuler.[1]

(1) Le 1er alinéa de l'article 48-1-2-3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-35 du code du travail créant un droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, s'ajoutant au droit au congé de naissance.

Qualquer trabalhadora que beneficie de procriação medicamente assistida tem direito a ausentar-se para os atos médicos necessários.

O trabalhador casado, em união de facto ou que viva maritalmente com uma mulher grávida ou beneficie de procriação medicamente assistida, tem também direito a ausentar-se para comparecer a três dos exames acima referidos.

As faltas associadas a estes exames ou atos médicos são remuneradas e equiparadas a tempo de trabalho efetivo para a determinação do direito a férias remuneradas e antiguidade.

A trabalhadora informa o empregador de serviços domésticos sobre o seu estado de gravidez e entrega-lhe um atestado médico comprovando, conforme o caso:

- o estado de gravidez e a data prevista para o parto ou a data efetiva do mesmo;
- se for o caso, a existência e a duração previsível do estado patológico que torne necessário prolongar o período de suspensão do contrato de trabalho.

Esta declaração pode ser entregue ao empregador de serviços domésticos contra recibo ou enviado por carta registada com aviso de receção.

Artigo 48º-1-2-2-2 Licença de maternidade

A licença de maternidade inclui a licença pré-natal (antes do nascimento) e a licença pós-natal (após o nascimento). A sua duração está prevista nas disposições legais e regulamentares de direito comum.

A duração varia em função de:

- ordem de nascimento da criança;
- o número de partos simultâneos previstos.

A licença de maternidade determina a suspensão do contrato de trabalho pelo decurso de toda a sua duração. Este período é equiparado a tempo de trabalho efetivo e é considerado para a determinação do direito a férias remuneradas e para antiguidade.

Ao regressar da licença de maternidade, a trabalhadora deve ser reintegrada no cargo que ocupava anteriormente, após efetuar a consulta de acompanhamento de medicina do trabalho, referida no artigo 43º desta base comum, e a entrevista profissional, conforme previsto no anexo nº 2 da presente convenção coletiva.

Este artigo é complementado pelas disposições que possuem o mesmo objeto previstas na base específica «assistente maternal».

Artigo 48º-1-2-3 Licença de paternidade e licença parental

Esta licença distingue-se da licença para acontecimentos familiares ligados ao nascimento de um filho, prevista no artigo 48º-1-3-1-1 da base comum da presente convenção coletiva. As duas licenças podem ser acumuladas. [1]

(1) O 1º parágrafo do artigo 48º-1-2-3 é alargado na condição do cumprimento do artigo L. 1225-35 do código do trabalho criando o direito à licença de paternidade e licença parental adicionalmente ao direito à licença de nascimento.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté et quelle que soit la forme du contrat de travail conclu :

- à tout salarié devenu père ;
- au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La durée et le délai de prise de ce congé sont fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. La durée de ce congé peut être allongée. Le salarié doit informer par tout moyen, le particulier employeur des dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre, en respectant un délai de prévenance d'un (1) mois. [2]

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas rémunéré mais il ouvre droit à des indemnités journalières du régime de sécurité sociale.

L'absence du salarié au titre de ce congé est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Article 48-1-2-4 Adoption

Ce congé se distingue du congé pour évènement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, prévu à l'article 48-1-3-1-1 du présent socle commun. Les deux congés peuvent se cumuler.

Le congé d'adoption est ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté quelle que soit la forme du contrat de travail conclu, dès lors que l'adoption est intervenue dans les conditions légales.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Avant son départ en congé, le salarié doit informer, dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension du contrat est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé d'adoption, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

(2) Le 5ème alinéa de l'article 48-1-2-3 est étendu sous réserve du respect de l'article D. 1225-8 du code du travail.

A licença de paternidade e a licença parental são concedidas sem condição de antiguidade e independentemente da forma do contrato de trabalho celebrado:

- a qualquer trabalhador que se torne pai;
- ao cônjuge da mãe, à pessoa a ela ligada por pacto civil de solidariedade ou que com ela viva maritalmente.

A duração e o prazo para gozar esta licença são estabelecidos pelas disposições legais e regulamentares de direito comum. A duração desta licença pode ser prolongada. O trabalhador deve informar o empregador de serviços domésticos, por qualquer meio, sobre as datas de início e fim da licença que deseja gozar, respeitando o prazo de aviso prévio de um (1) mês. [2]

Quando o estado de saúde da criança exigir hospitalização imediata após o nascimento em unidade de cuidados especializados, a licença de paternidade e a licença parental são garantidas durante o período de hospitalização, nas condições e limites fixados pelas disposições legais e regulamentares de direito comum.

O contrato de trabalho é suspenso durante toda a duração da licença.

A licença de paternidade e a licença parental não são remuneradas, mas conferem direito ao subsídio diário da segurança social.

A ausência do trabalhador no âmbito desta licença é considerada para determinar o direito a férias remuneradas e para efeitos de antiguidade.

Ao regressar da licença, o trabalhador deve ser reintegrado no cargo que ocupava anteriormente.

Artigo 48º-1-2-4 Adoção

Esta licença é distinta da licença por acontecimento familiar relacionado com a chegada de uma criança com vista à sua adoção, prevista no artigo 48º-1-3-1-1 desta base comum. As duas licenças podem ser acumuladas.

A licença por adoção constitui um direito de todos os trabalhadores independentemente da antiguidade e da forma do contrato de trabalho celebrado, desde que a adoção tenha ocorrido sob as condições legais.

A duração desta licença é fixada pelas disposições legais e regulamentares de direito comum.

Antes do início da licença, o trabalhador deve informar, o mais rapidamente possível, o empregador de serviços domésticos sobre o motivo da sua ausência e da data em que pretende pôr fim à suspensão do contrato de trabalho, por carta registada com aviso de receção ou entregue em mãos contra recibo.

Durante o período de licença para a adoção, o contrato de trabalho é suspenso. Esta suspensão do contrato é equiparada a tempo de trabalho efetivo para a determinação do direito a férias remuneradas e para a antiguidade.

Ao regressar da licença para a adoção, o colaborador deve ser reintegrado no posto de trabalho anteriormente ocupado e realizar uma entrevista profissional nas condições previstas no anexo n.º 2 da presente convenção coletiva.

(2) O 5º parágrafo do artigo 48º-1-2-3 é alargado na condição do cumprimento do artigo D. 1225-8 do código do trabalho.

Article 48-1-2-5 Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation peut être accordé à tout salarié à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize (16) ans. Le bénéfice du congé parental d'éducation est ouvert à tous les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté dans le cadre d'un ou de plusieurs emploi(s) relevant de la présente convention collective.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et règlementaires de droit commun. Le salarié peut décider de :

- prendre un congé parental d'éducation total ;
- réduire sa durée de travail.

Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès des différents organismes sociaux pour obtenir l'éventuelle indemnisation de son congé parental.

Lorsque le congé parental d'éducation débute immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur un (1) mois avant le terme de ce dernier.

Lorsque le congé parental d'éducation ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, le particulier employeur doit être informé deux (2) mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé parental, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 48-1-3 Autres congés

Article 48-1-3-1 Congés pour évènements familiaux

Article 48-1-3-1-1 Dispositions générales

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- quatre (4) jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- un (1) jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- trois (3) jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois (3) jours ouvrables sont pris, selon les modalités prévues ci-dessous, dans les quinze (15) jours entourant l'évènement ;
- cinq (5) jours ouvrables pour le décès d'un enfant. La durée du congé est portée à neuf (9) jours ouvrables dans les cas suivants :
  - décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;

Artigo 48º-1-2-5 Licença parental para educação

A licença parental para educação pode ser concedida a qualquer trabalhador por ocasião do nascimento de seu filho ou da adoção de criança menor de dezasseis (16) anos de idade. A licença parental para educação constitui um direito de todos os trabalhadores que tenham no mínimo um (1) ano de antiguidade no âmbito de um ou mais empregos abrangidos pela presente convenção coletiva.

A duração desta licença é fixada pelas disposições legais e regulamentares de direito comum. O trabalhador pode decidir:

- gozar a licença parental para educação em tempo integral;
- reduzir o seu horário de trabalho.

Cabe ao trabalhador efetuar as diligências necessárias junto dos diversos organismos sociais para obter o eventual subsídio de licença parental.

Quando a licença parental para educação começar imediatamente após a licença de maternidade ou para a adoção, o trabalhador deve informar o empregador de serviços domésticos, por qualquer meio, um (1) mês antes do término desta última.

Quando a licença parental para educação não ocorra imediatamente após a licença-maternidade ou para a adoção, o empregador de serviços domésticos deve ser informado dois (2) meses antes do início da licença, por carta registada com aviso de receção ou entregue em mãos contra recibo.

A licença parental em tempo integral não é equiparada ao tempo de trabalho efetivo para a determinação do direito a férias remuneradas.

Metade da licença parental total é considerada na determinação do direito à antiguidade.

Ao regressar da licença parental, o trabalhador deve ser reintegrado ao cargo de trabalho anteriormente ocupado e realizar uma entrevista profissional nas condições previstas no anexo n.º 2 da presente convenção coletiva.

Artigo 48º-1-3 Outras licenças

Artigo 48º-1-3-1 Licença por acontecimentos familiares

Artigo 48º-1-3-1-1 Disposições gerais

O trabalhador pode, mediante a apresentação de uma justificação, usufruir de uma licença remunerada por ocasião dos seguintes acontecimentos familiares:

- quatro (4) dias úteis para seu casamento ou para celebração de pacto civil de solidariedade;
- um (1) dia útil para o casamento ou para celebração de pacto civil de solidariedade de um filho;
- três (3) dias úteis por cada nascimento ocorrido no seu agregado familiar ou pela chegada de uma criança para adoção. Estes três (3) dias úteis são gozados, conforme disposto a seguir, no prazo de quinze (15) dias após o acontecimento;
- cinco (5) dias úteis pela morte de um filho. A duração da licença é aumentada para nove (9) dias úteis nos seguintes casos:
  - a morte de um filho, independentemente da sua idade, se ele próprio for progenitor;

- décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.

- trois (3) jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- deux (2) jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant), autre que l'enfant pour lequel des dispositions particulières sont prévues par le présent article ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière- grand-parent).

Ces congés sont pris au moment de l'évènement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'événement. [1]

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de six cents (600) kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder un (1) jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Le salarié ne peut pas solliciter l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé pour évènement familial.

Article 48-1-3-1-2 Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de vingt-cinq ans

Le salarié a droit à un congé complémentaire de deuil de huit (8) jours ouvrables en cas de décès de :

- un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.

Il doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant dans des conditions fixées par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Le congé peut être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée au moins égale à une (1) journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période de congé.

Ce congé se cumule avec le congé pour décès d'un enfant visé à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

(1) Le 13ème alinéa de l'article 48-1-3-1-1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1225-35-1 et L. 3142-4 du code du travail.

- morte de um filho com menos de vinte e cinco (25) anos de idade;
- morte de menor de vinte e cinco (25) anos de idade dependente efetiva e permanente do empregado.

- três (3) dias úteis pelo falecimento do cônjuge, do companheiro vinculado por pacto civil de solidariedade, do companheiro, do pai, da mãe, do padrasto, da madrasta (entendido como pai ou mãe do cônjuge do trabalhador), de um irmão ou de uma irmã do trabalhador;
- dois (2) dias úteis pelo anúncio da existência de uma deficiência num filho;
- um (1) dia útil em caso de morte de descendente em linha reta (neto, bisneto), que não seja o filho para o qual se encontram previstas disposições especiais no presente artigo;
- um (1) dia útil em caso de morte de ascendente em linha reta (avô, bisavô).

Esta licença é gozada no momento do evento ou, mediante acordo com o empregador individual, nos dias próximos ao evento. [1]

No caso de o acontecimento familiar exigir que o trabalhador faça uma deslocação de mais de seiscentos (600) quilómetros (ida e volta), o empregador de serviços domésticos deverá, se o trabalhador assim o solicitar, conceder-lhe um (1) dia útil adicional, não remunerado.

Estas licenças não implicam redução da remuneração. São equiparadas a tempo de trabalho efetivo para a determinação do direito a férias remuneradas e para efeitos de antiguidade.

O trabalhador não pode requerer a concessão de subsídio compensatório em substituição da licença por acontecimentos familiares.

Artigo 48º-1-3-1-2 Disposições complementares em caso de morte de uma criança ou de um dependente efetivo e permanente do trabalhador, com idade inferior a 25 anos

O trabalhador tem direito a uma licença adicional por luto de oito (8) dias úteis em caso de falecimento de:

- um filho com idade inferior a vinte e cinco (25) anos;
- uma pessoa com menos de vinte e cinco (25) anos de idade que estivesse efetiva e permanentemente a cargo do trabalhador;

A licença deve ser gozada no prazo de um ano após a morte do filho, nas condições estabelecidas pelas disposições legais e regulamentares de direito comum.

A licença pode ser fracionada em dois períodos. Cada período de licença tem a duração de pelo menos um (1) dia. O trabalhador informa o empregador de serviços domésticos pelo menos vinte e quatro (24) horas antes do início de cada período de licença.

Esta licença é cumulativa com a licença por morte de um filho referida no artigo 48º-1-3-1-1 da base comum da presente convenção coletiva.

(1) O 13º parágrafo do artigo 48º-1-3-1-1 é alargado na condição do cumprimento dos artigos L. 1225-35-1 e L. 3142-4 do código do trabalho.

Article 48-1-3-1-3 Dispositions complémentaires en cas d'indemnisation du congé pour événement familial par le régime de sécurité sociale

Lorsque le congé pour événement familial fait l'objet d'une indemnisation par le régime de sécurité sociale, le particulier employeur maintient le salaire sous déduction des indemnités journalières versées, afin que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant la durée de l'absence. S'il perçoit les indemnités journalières directement du régime de sécurité sociale, le salarié doit fournir, sans délai, au particulier employeur les justificatifs du montant de ces indemnités.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir, pendant son absence, une indemnisation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 48-1-3-2 Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée au salarié, âgé de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans, dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-1-3-3 Congé pour enfant(s) à charge

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- le salarié âgé de vingt et un (21) ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de trente (30) jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;
- le salarié âgé de moins de vingt et un (21) ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de trente (30) jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas six (6) jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

- âgé de moins de quinze (15) ans au 30 avril de l'année en cours ;
- en situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48-1-1-1 du présent socle commun, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Artigo 48º-1-3-1-3 Disposições complementares em caso de pagamento da licença por acontecimento familiar por parte do sistema de segurança social

Quando a licença por acontecimentos familiares for paga pelo sistema de segurança social, o empregador de serviços domésticos mantém o salário do trabalhador depois de deduzidos os subsídios diários pagos, para que o trabalhador não sofra qualquer perda de salário durante o período de ausência. Se o trabalhador receber os subsídios diários diretamente do sistema de segurança social, deve fornecer imediatamente ao empregador de serviços domésticos o comprovativo do montante destes subsídios.

Em caso algum o trabalhador poderá receber, durante sua ausência, um subsídio superior ao salário que receberia se tivesse trabalhado.

Artigo 48º-1-3-2 Licença para o dia da defesa e da cidadania

É concedida autorização de ausência de um dia ao trabalhador, com idade entre os dezoito (18) e os vinte e cinco (25) anos, com a finalidade exclusiva de participar do dia da defesa e da cidadania.

Esta ausência não acarreta redução da remuneração. É equiparada a tempo de trabalho efetivo para a determinação do direito a férias remuneradas e para efeitos de antiguidade.

Artigo 48º-1-3-3 Licença por filho(s) a cargo

As licenças por filho(s) a cargo são concedidas ao trabalhador sob as seguintes condições:

- o trabalhador que tenha idade igual ou superior a vinte e um (21) anos em 30 de abril do ano anterior beneficiam de dois (2) dias úteis de licença adicional remunerada por cada filho dependente, no limite de trinta (30) dias úteis de licença (licenças anuais e adicionais acumuladas);
- o trabalhador que tenha menos de vinte e um (21) anos em 30 de abril do ano anterior beneficia de dois (2) dias úteis de licença remunerada adicional por filho a cargo, não se aplicando o limite de trinta (30) dias úteis. Se a licença adquirida não exceder seis (6) dias úteis, a licença adicional será reduzida para um (1) dia útil adicional de licença paga por cada filho a cargo.

Para efeito da aplicação destas disposições, considera-se «a cargo» o filho que reside no agregado familiar e:

- é menor de quinze (15) anos em 30 de abril do ano em curso;
- é portador de deficiência, independentemente da idade.

O direito aos dias de licença para filho(s) a cargo é determinado e adquirido no final do período de referência para aquisição de férias remuneradas, conforme definido no artigo 48º-1-1-1 da presente base comum, ou seja, no dia 31 de maio de cada ano, desde que as condições acima enunciadas sejam cumpridas.

A menos que o contrato de trabalho seja rescindido antes de o trabalhador ter tido tempo de gozar a licença adquirida por filho a cargo, o gozo desta licença não pode ser substituído por um subsídio compensatório.

Article 48-1-3-4 Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification écrite, d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française conformément aux dispositions légales et règlementaires de droit commun.

La durée de ce congé est fixée à une demi-journée.

Ce congé est obligatoirement positionné la demi-journée correspondant à la date de la tenue de la cérémonie.

Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne mentionnée au premier alinéa.

La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-2 Congés non rémunérés

Article 48-2-1 Congé pour convenance personnelle

Tout salarié peut bénéficier de congé pour convenance personnelle, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- recueillir l'accord écrit au préalable du particulier employeur ;
- respecter un délai de prévenance nécessaire au particulier employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.

Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande de congé pour convenance personnelle. Le particulier employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé.

À défaut d'avoir obtenu l'accord du particulier employeur, l'absence du salarié à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée.

Le congé pour convenance personnelle suspend provisoirement le contrat de travail.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-2-2 Congé pour enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont il assume la charge.

Le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. A défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de trois (3) jours ouvrables par année civile.

Cette durée est portée à cinq (5) jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois (3) enfants ou plus de moins de seize (16) ans.

Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour évènement familial.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Artigo 48º-1-3-4 Licença para comparecer à cerimónia de aquisição da cidadania francesa

O trabalhador tem direito, mediante justificação escrita, a uma licença para comparecer à cerimónia de aquisição da cidadania francesa, de acordo com as disposições legais e regulamentares de direito comum.

A duração desta licença é fixada em meio dia.

Esta licença é gozada obrigatoriamente no meio dia correspondente à data de realização da cerimónia.

Usufrui também deste direito o trabalhador cujo cônjuge se encontre nas condições referidas no primeiro parágrafo.

Esta licença é equiparada a tempo de trabalho efetivo para a determinação do direito a férias remuneradas e para a antiguidade.

Regra 48º-2 Licenças não remuneradas

Artigo 48º-2-1 Licença por conveniência pessoal

Qualquer trabalhador pode beneficiar de licença por conveniência pessoal, na observância das seguintes condições cumulativas:

- obter o consentimento prévio por escrito do empregador de serviços domésticos;
- respeitar um período de pré-aviso suficiente para que o empregador de serviços domésticos possa proceder, se necessário, à sua substituição.

O trabalhador não necessita de justificar o pedido de licença por conveniência pessoal. O empregador de serviços domésticos não necessita de justificar a sua recusa em conceder tal licença.

Na falta de acordo do empregador de serviços domésticos, a ausência do trabalhador no seu posto de trabalho pode ser equiparada a uma falta injustificada.

A licença por conveniência pessoal suspende temporariamente o contrato de trabalho.

Esta licença não é equiparada a tempo de trabalho efetivo. Não confere direito a remuneração e não é considerada no cálculo do direito a férias remuneradas nem para efeitos de antiguidade.

Artigo 48º-2-2 Licença por filho doente

Qualquer trabalhador tem direito a licença sem vencimento em caso de doença ou de acidente, comprovados por atestado médico, de filho com idade inferior a dezasseis (16) anos que esteja a seu cargo.

O trabalhador avisa, por qualquer meio, o empregador de serviços domésticos assim que possível e envia-lhe o atestado médico no prazo de quarenta e oito (48) horas, salvo em casos excecionais. Caso tal não se verifique, a ausência do trabalhador pode ser equiparada a uma falta injustificada.

A duração desta licença é de três (3) dias úteis por ano civil.

Este período é aumentado para cinco (5) dias úteis se o filho tiver menos de um ano ou se o trabalhador tiver a cargo três (3) ou mais filhos menores de dezasseis (16) anos.

A licença por filhos doentes não constitui uma licença por acontecimentos familiares.

Esta licença não é equiparada a tempo de trabalho efetivo. Não confere direito a remuneração e não é considerada no cálculo do direito a férias remuneradas nem para efeitos de antiguidade.

Article 48-2-3 Congé de présence parentale

Le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale. Les conditions d'octroi et la durée de ce congé sont prévues par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Ce congé n'est pas rémunéré par le particulier employeur. Il n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Article 48-2-4 Autres congés non rémunérés

D'autres congés non rémunérés sont prévus par les dispositions du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

CHAPITRE V Absences

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 49 Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée et le cas échéant autorisée par le particulier employeur.

Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle, de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Elle est prise en compte en totalité pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Artigo 48º-2-3 Licença de presença parental

O trabalhador cujo filho a cargo sofra de doença, deficiência ou seja vítima de um acidente particularmente grave que requeira presença constante e cuidados restritivos, pode usufruir de uma licença de presença parental. As condições de concessão e a duração desta licença estão previstas nas disposições legais e regulamentares de direito comum.

Esta licença não é remunerada pelo empregador de serviços domésticos. Não é equiparada à presença efetiva para a determinação do direito a férias remuneradas. No entanto, é considerada na determinação do direito à antiguidade.

Ao regressar da licença, o trabalhador deve ser reintegrado no cargo que ocupava anteriormente.

Artigo 48º-2-4 Outras licenças não remuneradas

As demais licenças não remuneradas estão previstas nas disposições da base específica "assistentes maternais" da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO V Ausências

As disposições do presente capítulo são complementadas pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 49º Faltas do trabalhador

Qualquer falta deve ser justificada e, se necessário, autorizada pelo empregador de serviços domésticos.

A não apresentação de uma autorização ou justificação da falta nos prazos fixados pode ser considerada falta grave.

Em caso de ausência por doença ou acidente, o trabalhador deve notificar o empregador de serviços domésticos, por qualquer meio, o mais rapidamente possível e fornecer o comprovativo de baixa médica no prazo de quarenta e oito

(48) horas, salvo em circunstâncias excecionais.

O período de suspensão do contrato de trabalho por doença e acidente de origem não profissional não é equiparado ao tempo de trabalho efetivo para a determinação do direito a férias remuneradas nem para efeitos de antiguidade.

O período de suspensão do contrato de trabalho por doença profissional, acidente de trabalho ou acidente no trajeto é equiparado a tempo de trabalho efetivo para a determinação do direito a férias remuneradas, até ao limite de um ano ininterrupto. É considerado na íntegra para a determinação do direito à antiguidade.

As regras de indemnização do trabalhador cujo contrato de trabalho esteja suspenso devido ao seu estado de saúde estão previstas no anexo nº 3 da presente convenção coletiva.

À l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié doit, dans certains cas, bénéficier d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun.

Dans les cas et conditions prévues par l'annexe n° 2 de la présente convention collective, il bénéficie également, à son retour, d'un entretien professionnel.

CHAPITRE VI Classification

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 50 Classification des emplois

La classification des emplois est un outil d'identification et de hiérarchisation des emplois contribuant à la politique de ressources humaines de la branche afin de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle permet par ailleurs, à travers l'analyse des emplois et au regard des activités réalisées par le salarié, des compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi et d'éventuels autres critères objectifs préalablement définis, de déterminer le salaire minimum affecté à l'emploi.

Dans un contexte d'accélération des mutations sociales et sociétales, les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications. Les partenaires sociaux restent mobilisés pour faire évoluer les emplois du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de manière lisible et opérationnelle.

CHAPITRE VII Rémunération

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 51 Salaire horaire brut minimum

Le salaire horaire brut minimum est défini comme le salaire en-dessous duquel aucun salarié relevant de la présente convention collective ne peut être rémunéré.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Findo o período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador deve, em determinados casos, usufruir de uma consulta de acompanhamento da medicina do trabalho nos termos do artigo 43º da presente base comum.

Nos casos e condições previstos no anexo nº 2 da presente convenção coletiva, o trabalhador fará também, no seu regresso, uma entrevista profissional.

CAPÍTULO VI Classificação

As disposições do presente capítulo são complementadas pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 50º Classificação laboral

A classificação laboral é um instrumento de identificação e priorização de empregos, que contribui para a política de recursos humanos do ramo, a fim de melhor compreender as profissões no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Permite também, através de uma análise dos postos de trabalho e, tendo em conta as atividades exercidas pelo trabalhador, as competências necessárias para desempenhar a função e eventualmente outros critérios objetivos previamente definidos, determinar o salário mínimo a atribuir ao posto de trabalho.

Num contexto de mudança social e societária acelerada, os parceiros sociais pretendem incluir as suas atividades numa abordagem de gestão previsional dos empregos e das competências e assim incutir uma dinâmica destinada a antecipar as mudanças previsíveis nos empregos, competências e qualificações. Os parceiros sociais estão mobilizados para o desenvolvimento dos empregos no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, de uma forma clara e operacional.

CAPÍTULO VII Remuneração

As disposições do presente capítulo são complementadas pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 51º Salário mínimo bruto por hora

O salário mínimo bruto por hora é definido como o salário abaixo do qual nenhum trabalhador abrangido pela presente convenção coletiva pode ser remunerado.

Este artigo é complementado pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Article 52 Mensualisation du salaire

Le salaire de base du salarié est mensualisé quel que soit le nombre de jours, de semaines travaillées dans l'année.

La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération.

Des dérogations à la mensualisation sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 53 Calcul du salaire mensuel brut de base

La mensualisation du salaire est calculée sur la base du salaire horaire brut.

Les modalités de calcul du salaire mensuel brut de base sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 54 Majoration du salaire mensuel brut de base

Le salaire mensuel brut de base peut être majoré, sous certaines conditions prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 55 Déduction des périodes d'absence

Les dispositions du présent article sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 56 Paiement du salaire et déclarations

Article 56-1 Déclaration du salaire

Le particulier employeur déclare la rémunération mensuelle du salarié auprès des organismes concernés visés à l'article 42 du présent socle commun.

À partir de la déclaration effectuée par le particulier employeur, les organismes concernés calculent et prélèvent les contributions et cotisations sociales puis émettent un bulletin de salaire, qui est mis à la disposition du salarié.

Article 56-2 Paiement du salaire

Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, à la date et dans les conditions prévues au contrat de travail, par le particulier employeur.

Avec l'accord écrit du salarié, le particulier employeur a la possibilité de confier le versement de la rémunération en donnant mandat :

- au CESU, à travers le dispositif CESU + ;
- à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

Artigo 52º Pagamento mensal do salário

O salário-base do trabalhador é mensal, independentemente do número de dias ou semanas trabalhados no ano.

O pagamento mensal do salário garante um nivelamento da remuneração.

As exceções ao pagamento mensal estão previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 53º Cálculo do vencimento mensal bruto de base

O salário mensal é calculado com base no salário horário bruto.

Os métodos de cálculo do salário mensal bruto de base são estabelecidos em cada uma das bases específicas.

Artigo 54º Majoração do salário mensal bruto de base

O salário mensal bruto de base pode ser majorado nas condições previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 55º Dedução dos períodos de ausência

As disposições do presente artigo estão previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 56º Pagamento do salário e declarações

Artigo 56º-1 Declaração de salários

O empregador de serviços domésticos deve declarar a remuneração mensal do trabalhador aos organismos competentes referidos no artigo 42º da presente base comum.

A partir da declaração do empregador de serviços domésticos, os organismos competentes calculam e cobram as contribuições e cotizações sociais e emitem um recibo de vencimento, que é posto à disposição do trabalhador.

Artigo 56º-2 Pagamento do salário

O pagamento dos vencimentos é obrigatoriamente efetuado, todos os meses, na data e nas condições previstas no contrato de trabalho, pelo empregador de serviços domésticos.

Mediante o acordo escrito do trabalhador, o empregador de serviços domésticos tem a possibilidade de delegar o pagamento da remuneração, conferindo mandato:

- ao CESU, por meio do sistema CESU +;
- à PAJEMPLOI, através do sistema PAJEMPLOI +.

CHAPITRE VIII Indemnités et prestations

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 57 Indemnités liées à la conduite d'un véhicule

Si, en accord avec le particulier employeur, le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, il bénéficie d'une indemnité kilométrique.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par les parties dans le contrat de travail. Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité kilométrique.

Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 58 Autres indemnités et prestations

D'autres indemnités et prestations sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 59 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Conformément aux dispositions légales et règlementaires de droit commun, le salarié bénéficie d'une prise en charge, par le particulier employeur, à hauteur de cinquante pour cent (50 %) du prix du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

CHAPITRE IX Ancienneté

Article 60 Ancienneté

L'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

CAPÍTULO VIII Subsídios e benefícios

As disposições do presente capítulo são complementadas pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 57º Subsídio relativo à condução de veículo

Se, mediante acordo com o empregador de serviços domésticos, o trabalhador for obrigado a utilizar o seu veículo pessoal para o exercício da sua atividade profissional, tem direito a um subsídio de deslocação.

O valor do subsídio de deslocação é definido pelas partes no contrato de trabalho. O valor não pode ser inferior à tabela da administração nem superior à tabela tributária.

Se o trabalhador utilizar a viatura do empregador de serviços domésticos no exercício da sua atividade profissional, não terá direito ao subsídio de deslocação.

Os subsídios relacionados com a condução de um veículo não são tidos em consideração na determinação do subsídio de férias devido ao trabalhador.

Este artigo é complementado pelas disposições de mesmo propósito previstas para cada uma das bases específicas.

Artigo 58º Outros subsídios e benefícios

Os demais subsídios e benefícios estão previstos em cada uma das bases específicas.

Artigo 59º Comparticipação de parte do custo de passe do serviço de transportes públicos de passageiros ou do serviço público de aluguer de bicicletas

De acordo com as disposições legais e regulamentares de direito comum, o trabalhador tem direito ao reembolso, pelo empregador de serviços domésticos, de cinquenta por cento (50%) do preço do título de transporte que subscreveu para se deslocar entre o local da sua residência habitual e o seu local de trabalho, por meio de transportes públicos ou serviços públicos de aluguer de bicicletas.

O disposto neste artigo é complementado pelas disposições com o mesmo objeto previstas na base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos".

CAPÍTULO IX Antiguidade

Artigo 60º Antiguidade

A antiguidade é avaliada com base na duração dos serviços prestados pelo trabalhador ao empregador de serviços domésticos, ao abrigo do mesmo contrato de trabalho, independentemente do horário de trabalho.

A antiguidade é determinada a partir da data efetiva da contratação e termina na data do termo do contrato de trabalho.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié. Les périodes visées sont rappelées dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 61 Retraite complémentaire

Pour les particuliers employeurs et les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective, la caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l'IRCEM AGIRC-ARRCO.

Certos períodos de suspensão do contrato de trabalho são tidos em conta para determinação da antiguidade do trabalhador. Os períodos referidos são enumerados nas fichas e documentos de formação. Este último tem um valor indicativo e não contratual.

CAPÍTULO X Pensão complementar

Artigo 61º Pensão complementar

Para os empregadores de serviços domésticos e trabalhadores abrangidos pelo âmbito contratual da presente convenção coletiva, o fundo responsável em matéria de pensões complementares é o IRCEM AGIRC-ARRCO.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 62 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues par les dispositions légales et réglementaires du droit commun.

CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 63 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 63-1 Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur et leur formalisme éventuel sont prévus par les dispositions inscrites par chacun des socles spécifiques.

Article 63-2 Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

Article 63-2-1 Démission

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieus et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.

Article 63-2-2 Départ volontaire à la retraite

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

TÍTULO 2 Rescisão do contrato de trabalho

As disposições deste título são complementadas pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas. Estas disposições e as previstas no título 2 das bases específicas devem, portanto, ser consultadas em simultâneo.

CAPÍTULO I Rescisão do contrato de trabalho a termo certo

Artigo 62º Rescisão do contrato de trabalho a termo certo

As disposições relativas à rescisão do contrato de trabalho a termo certo encontram-se previstas nas disposições legais e regulamentares de direito comum.

CAPÍTULO II Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 63º Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 63º-1 Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador de serviços domésticos

Os casos de rescisão do contrato de trabalho a termo incerto por iniciativa do empregador de serviços domésticos e as formalidades aplicáveis estão previstos nas disposições constantes de cada uma das bases específicas.

Artigo 63º-2 Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

Artigo 63º-2-1 Demissão

O contrato de trabalho pode ser rescindido por iniciativa do trabalhador. A demissão resulta de uma vontade séria e inequívoca, claramente expressa por escrito.

O trabalhador informa obrigatoriamente o empregador de serviços domésticos desta situação, por carta registada com aviso de receção ou por carta entregue em mão contra recibo.

A data da primeira apresentação da carta registada ou da entrega em mão fixa o início da contagem do aviso prévio.

Artigo 63º-2-2 Reforma voluntária

Quando o trabalhador atingir a idade legal para ter direito a uma pensão de reforma, mesmo que não tenha direito a receber o montante completo da pensão, pode notificar a sua reforma ao empregador de serviços domésticos, por escrito, nas condições estabelecidas pelas disposições legais e regulamentares de direito comum.

Article 63-3 Rupture du contrat de travail du fait du décès

Article 63-3-1 Décès du particulier employeur

Les dispositions relatives au décès du particulier employeur sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 63-3-2 Décès du salarié

Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié.

Le particulier employeur en informe l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié.

Le particulier employeur informe les ayants-droits de la rupture du contrat de travail et leur remet, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès, le dernier bulletin de salaire ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte prévus à l'article 69 du présent socle commun.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayant-droits :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés au jour du décès, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 63-3-3 Décès de l'enfant du particulier employeur

Les dispositions du présent article sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 63-4 Autres ruptures du contrat de travail

Les autres ruptures du contrat de travail sont précisées dans chacun des socles spécifiques.

Article 64 Préavis

La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Artigo 63º-3 Rescisão do contrato de trabalho por morte

Artigo 63º-3-1 Morte do empregador de serviços domésticos

As disposições relativas à morte do empregador de serviços domésticos estão previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 63º-3-2 Morte do trabalhador

A morte do trabalhador acarreta automaticamente a rescisão do contrato de trabalho. Esta rescisão ocorre na data do falecimento do trabalhador.

O empregador de serviços domésticos deve informar o organismo ao qual é endereçada a declaração de emprego do trabalhador.

O empregador de serviços domésticos deve informar os beneficiários legítimos da rescisão do contrato de trabalho e fornecer-lhes, no prazo de trinta (30) dias consecutivos a contar da data do falecimento, a última folha de salário, bem como o certificado de trabalho e o recibo de pagamento integral previsto no artigo 69º desta base comum.

A morte do trabalhador pode dar direito, sob determinadas condições, ao pagamento de prestações do regime de previdência do setor, nos termos previstos no anexo nº 3 da presente convenção coletiva.

A rescisão do contrato de trabalho implica o pagamento aos beneficiários:

- do último salário devido no dia do falecimento;
- de uma indemnização compensatória por férias remuneradas já adquiridas, não remuneradas no dia do óbito, nas condições e métodos de cálculo previstos em cada uma das bases específicas.

Artigo 63º-3-3 Morte do filho do empregador de serviços domésticos

As disposições do presente artigo estão previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 63º-4 Outras causas de rescisão do contrato de trabalho

As demais causas de rescisão do contrato de trabalho estão previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 64º Aviso prévio

A rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador de serviços domésticos ou do trabalhador pode ou não ser acompanhada de aviso prévio.

A data do termo do contrato de trabalho corresponde:

- à data do fim do período de aviso prévio, caso o mesmo tenha sido integralmente cumprido pelo trabalhador;
- à data marcada para o fim do período de aviso prévio, em caso de incumprimento total ou parcial do mesmo por iniciativa do empregador de serviços domésticos;
- ao último dia trabalhado, em caso de incumprimento total ou parcial do aviso prévio por iniciativa do trabalhador.

Este artigo é complementado pelas disposições com o mesmo objeto previstas em cada uma das bases específicas.

Article 64-1 Exécution du préavis

La période de préavis est un délai préfix commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés. Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective.

Article 64-2 Inexécution du préavis

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. À défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

Article 64-3 Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Artigo 64º-1 Execução do aviso prévio

O período de aviso prévio é um prazo determinado que começa a contar a partir da data da primeira apresentação da carta registada com aviso de receção a comunicar a rescisão do contrato de trabalho ou a partir da data da entrega em mão contra recibo.

O aviso prévio não pode ser interrompido ou suspenso. Excecionalmente, o aviso prévio pode ser suspenso em caso de:

- baixa médica por acidente de trabalho ou doença profissional;
- suspensão do contrato de trabalho por licença de maternidade ou adoção;
- gozo de férias remuneradas. Excecionalmente, os períodos de aviso prévio e férias remuneradas podem ser cumulativos, caso haja acordo escrito e assinado entre as partes.

Se o trabalhador cumprir integralmente o período de aviso prévio, a data da cessação do contrato de trabalho é a data da cessação do período de aviso prévio, prorrogada, se necessário, pelo período correspondente aos três casos de suspensão acima mencionados que tenham ocorrido durante o período de aviso prévio.

Este artigo é complementado pelas disposições previstas em cada uma das bases específicas da presente convenção coletiva.

Artigo 64º-2 Incumprimento do aviso prévio

O incumprimento total ou parcial do aviso prévio imposto pelo empregador de serviços domésticos dá direito a uma indemnização compensatória pela ausência de aviso prévio até à data prevista para o termo do contrato de trabalho. Esta indemnização, sujeita a contribuições e cotizações sociais, é igual ao valor da compensação bruta correspondente ao período de aviso prévio previsto em cada uma das bases específicas da presente convenção coletiva. O período de incumprimento do aviso prévio é tido em consideração na determinação do direito a férias remuneradas e para efeitos de antiguidade.

O não cumprimento de todo ou parte do período de aviso prévio pode, a pedido do trabalhador, ser aceite pelo empregador de serviços domésticos. Nesse caso, o contrato de trabalho termina no último dia trabalhado. Na ausência de acordo entre as partes, o não cumprimento total ou parcial do prazo de aviso prévio por parte do trabalhador, confere ao empregador de serviços domésticos o direito a uma indemnização igual ao montante da remuneração líquida correspondente ao período de aviso prévio não cumprido.

Artigo 64º-3 Inexistência de aviso prévio em caso de falta grave ou negligência grave

Em caso de falta grave e de negligência grave, a data de rescisão do contrato de trabalho é a data do envio da notificação de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador de serviços domésticos.

CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Article 65 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 65-1 Dispositions générales

Les conditions d'octroi et de fixation des indemnités liées à la rupture du contrat de travail sont déterminées par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 65-2 Dispositions applicables en cas de départ volontaire à la retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues par le socle commun, à l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Article 66 Indemnité compensatrice de préavis

Le présent article s'applique au particulier employeur amené à verser une indemnité compensatrice de préavis au salarié dans les conditions et selon les modalités de calcul prévues par chacun des socles spécifiques. Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

Article 67 Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 68 Autres sommes versées

À la date de fin du contrat de travail, sont versées au salarié, la rémunération et toute somme due en application des dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

CAPÍTULO III Montantes devidos ao trabalhador no fim do contrato de trabalho

Artigo 65º Indemnização por rescisão do contrato de trabalho

Artigo 65º-1 Disposições gerais

As condições de atribuição e fixação de indemnizações por rescisão do contrato de trabalho são determinadas pelas disposições previstas por cada uma das bases específicas.

Artigo 65º-2 Disposições aplicáveis em caso de reforma voluntária

O trabalhador que se reforma voluntariamente pode beneficiar de uma indemnização por reforma, nas condições e termos previstos na base comum, nos termos do anexo nº 4 da presente convenção coletiva.

Artigo 66º Indemnização compensatória de aviso prévio

Este artigo aplica-se aos empregadores de serviços domésticos que devam pagar ao trabalhador uma indemnização compensatória de aviso prévio, nas condições e de acordo com os métodos de cálculo previstos em cada uma das bases específicas. O valor da indemnização compensatória de aviso prévio corresponde à remuneração devida ao trabalhador até à data de fim do contrato de trabalho.

Artigo 67º Indemnização compensatória de férias remuneradas

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a uma indemnização compensatória de férias remuneradas.

Esta indemnização corresponde à remuneração do conjunto de férias remuneradas adquiridas, não remuneradas no dia do termo do contrato de trabalho, cujas condições e modalidades de cálculo estão previstas em cada uma das bases específicas.

Artigo 68º Outros montantes devidos

No termo do contrato de trabalho, são pagas ao trabalhador as remunerações e os montantes devidos pela aplicação das disposições previstas em cada uma das bases específicas.

CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 69 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Par principe, à la date de fin du contrat de travail définie à l'article 64 du présent socle commun, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :

- un certificat de travail précisant :
  - les nom, prénom et adresse du particulier employeur ;
  - les nom et prénom du salarié ;
  - la date d'effet de l'embauche ;
  - la date de fin du contrat de travail ;
  - la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;
  - la portabilité de la prévoyance ;
  - le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur.
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les six (6) mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de deux (2) semaines calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut être remise au salarié.

Des modèles de certificat de travail, de reçu pour solde de tout compte et de l'attestation précitée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

CAPÍTULO IV Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho

Artigo 69º Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho

Em regra, na data da cessação do contrato de trabalho, tal como definido no artigo 64º desta base comum, o empregador de serviços domésticos entrega obrigatoriamente ao trabalhador:

- um certificado de trabalho especificando:
  - o nome, apelido e endereço do empregador de serviços domésticos;
  - o nome e apelido do trabalhador;
  - a data efetiva de contratação;
  - a data do termo do contrato de trabalho;
  - a natureza do cargo exercido ou, se for o caso, os cargos sucessivamente ocupados e os períodos correspondentes;
  - a portabilidade da previdência;
  - quando aplicável, uma declaração especificando que o trabalhador está isento de qualquer compromisso em relação ao empregador de serviços domésticos.
- a certidão para apresentação do pedido de indemnização junto da organização Pôle emploi;
- um recibo para o apuramento de contas, detalhando os montantes pagos ao trabalhador na data da rescisão do contrato de trabalho. O recibo para o apuramento de contas pode ser assinado pelo trabalhador. Este recibo pode ser contestado no prazo de seis (6) meses a contar da sua assinatura, após o que se torna liberatório para o empregador de serviços domésticos no que se refere às quantias nele mencionadas.

A título de exceção, quando o período de aviso prévio não seja cumprido total ou parcialmente a pedido do trabalhador, o empregador de serviços domésticos tem um máximo de duas (2) semanas consecutivas a partir da data de rescisão do contrato para fornecer ao trabalhador todos os documentos acima referidos e pagar as indemnizações de fim de contrato.

Quando o aviso prévio não for cumprido a pedido do trabalhador, pode ser-lhe entregue uma declaração que especifique a data em que este se encontra livre de qualquer compromisso.

Nas fichas e documentos de formação, são propostos modelos dos certificados de trabalho, dos recibos para apuramento das contas e das declarações acima referidos. Este último tem um valor indicativo e não contratual.

CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 70 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions liées à la restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail sont prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

Capítulo V Restituição do alojamento pelo trabalhador no fim do contrato de trabalho

Artigo 70º Restituição do alojamento pelo trabalhador no final do contrato de trabalho

As disposições relativas à restituição do alojamento pelo trabalhador no final do contrato de trabalho estão previstas na base específica “trabalhador do empregador de serviços de domésticos”.

PARTIE V

DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS

CHAPITRE I Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés

Article 71 Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés

Les dispositions de la présente convention collective résultent de la volonté de partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de consacrer, eu égard à la singularité du secteur, le principe de l'attachement des droits sociaux aux salariés afin :

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

Article 72 Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile confient la mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés à l'association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, dénommée APNI, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

L'APNI, lorsqu'elle est désignée par un texte légal, réglementaire, la convention collective ou un accord de branche étendu, a pour objet d'assurer l'interface, entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre, l'APNI est chargée, conformément aux orientations stratégiques de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et de manière applicative de :

- gérer et déployer le budget et les ressources affectées en vue de réaliser son objet ;
- disposer, le cas échéant, des mandats confiés par les employeurs.

Par ailleurs, la branche peut confier à l'APNI, conformément à son objet social, toute mission s'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés telle que notamment des missions de collecte (recouvrement et contrôle), de simplification des démarches des particuliers employeurs et des salariés de la branche, de communication et d'étude.

PARTE V

DIREITOS SOCIAIS INERENTES AOS TRABALHADORES

CAPÍTULO I Economia geral dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores

Artigo 71º Princípio da atribuição de direitos sociais aos trabalhadores

As disposições da presente convenção coletiva resultam da vontade dos parceiros sociais do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio de consagrar, tendo em consideração a especificidade do setor, o princípio da atribuição de direitos sociais aos trabalhadores por forma a:

- assegurar a eficácia através da mutualização dos direitos sociais dos trabalhadores pela implementação;
- mutualizar as obrigações dos empregadores correspondentes, se for caso disso em apoio de um mandato conferido por estes, e garantir-lhes assim um mecanismo de solidariedade.

Artigo 72º Implementação dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores

Os parceiros sociais do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio confiam a implementação dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores à associação paritária criada nos termos do acordo de 19 de dezembro de 2018, aplicável aos assistentes maternais e aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, denominada APNI, referida no anexo nº 2 da presente convenção coletiva.

A APNI, quando designada por diploma legal ou regulamentar, a convenção coletiva ou um acordo setorial alargado, tem como objetivo assegurar a ligação entre empregadores de serviços domésticos, trabalhadores e o conjunto de intervenientes envolvidos na implementação da política setorial determinada pelo setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicilio.

Como tal, a APNI é responsável, de acordo com as orientações estratégicas do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio, por:

- gerir e implementar o orçamento e os recursos alocados para prosseguir os seus fins;
- dispor, se for o caso, dos mandatos conferidos pelos empregadores.

Adicionalmente, o ramo pode confiar à APNI, de acordo com o seu objeto social, qualquer missão que se enquadre na concretização dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores, designadamente missões de cobrança (cobrança e controlo), simplificação de procedimentos para empregadores de serviços domésticos e trabalhadores do ramo, comunicação e estudo.

CHAPITRE II Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés

Les dispositions du présent chapitre résultent de la volonté des partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de renforcer et développer le socle de droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective prévoit ainsi des dispositions renforcées notamment en matière de prévention des risques et santé au travail, professionnalisation, accès à des activités sociales et culturelles, prévoyance, prime conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

SOUS-CHAPITRE I Santé au travail et prévention des risques

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale des salariés.

Prenant en compte la singularité de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, elle permet, en application de l'article L.4625-2 du code du travail, de déroger par accord de branche étendu 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 salariés du particulier employeur.

L'ordonnance prise en application de l'article 99 de la loi d'accélération de la simplification de l'action publique rend applicable aux assistants maternels du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale et élargit le champ d'application de l'article L.4625-2 du code du travail aux assistants maternels.

SECTION 1 - Surveillance médicale des salariés

Article 73 Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur

L'employeur a l'obligation d'assurer la surveillance médicale des salariés relevant du champ d'application professionnel de la présente convention collective. Dans ce cadre, il doit s'assurer du suivi individuel de l'état de santé du salarié par la médecine du travail.

Les salariés relevant de la présente convention collective doivent se soumettre à l'ensemble des actes liés à la surveillance médicale.

Article 74 Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés

L'annexe n° 1 détermine les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et prévoit les règles nécessaires afin :

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

CAPÍTULO II Determinação dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores

As disposições deste capítulo resultam do desejo dos parceiros sociais do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio de fortalecer e desenvolver a base dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores.

A presente convenção coletiva prevê, assim, disposições reforçadas, nomeadamente ao nível da prevenção de riscos e saúde no trabalho, profissionalização, acesso às atividades sociais e culturais, seguro de previdência e bónus contratual por reforma voluntária.

SUBCAPÍTULO I Saúde no trabalho e prevenção de riscos

A Lei nº 2011-867, de 20 de julho de 2011 tornou aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos as disposições de direito comum relativas à vigilância médica dos trabalhadores.

Tendo em conta a especificidade do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, permite, por aplicação do artigo L.4625-2 do código do trabalho, derrogar por acordo setorial alargado, as regras relativas à organização e escolha do serviço de saúde no trabalho, bem como os métodos de vigilância do estado de saúde dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos.

Aportaria emitida por aplicação do artigo 99º da lei de aceleração da simplificação da ação pública torna aplicáveis aos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos as disposições de direito comum relativas à vigilância médica e alarga o âmbito de aplicação do artigo L.4625-2 do código do trabalho aos assistentes maternais.

SECÇÃO 1 – Vigilância médica dos trabalhadores

Artigo 73º Vigilância médica adaptada à especificidade do setor

O empregador tem a obrigação de assegurar a vigilância médica dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito profissional da presente convenção coletiva. Neste contexto, deve assegurar o acompanhamento individual do estado de saúde do trabalhador pela medicina do trabalho.

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva devem submeter-se ao conjunto de atos relacionados com a vigilância médica.

Artigo 74º Implementação da vigilância médica dos trabalhadores

O anexo nº 1 estabelece os procedimentos apropriados para a vigilância médica dos trabalhadores e prevê as regras necessárias para:

- assegurar a eficácia através da mutualização dos direitos sociais dos trabalhadores pela sua implementação;
- mutualização das obrigações correspondentes dos empregadores, se for caso disso com apoio de um mandato conferido por estes, e garantir-lhes assim um mecanismo de solidariedade.

SECTION 2 - Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 75 Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, les dispositions de droit commun relatives à la prévention des risques professionnels ne sont pas applicables.

L'annexe n° 1 de la présente convention collective détermine les modalités de la mise en œuvre de mesures destinées à prévenir les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés.

SOUS-CHAPITRE II La professionnalisation des salariés

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, aux termes de son article 38, a confirmé 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 de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le décret d'application n°2018-1344 du 28 décembre 2018 relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeur consacre le mandatement par les particuliers employeurs de l'APNI. Deux arrêtés du 21 décembre 2018 et du 27 janvier 2020 ont également été pris pour l'application des dispositions de la loi au secteur.

C'est dans ce cadre qu'a été conclu l'accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 17 novembre 2020. Il détermine les modalités de définition, de mise en œuvre et de développement d'une politique de professionnalisation ambitieuse tenant compte de la singularité du secteur. Cet accord est articulé autour de la promotion des métiers, la valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification, l'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés, la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et le financement de la formation professionnelle continue.

Article 76 Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche

La professionnalisation est le processus qui permet au salarié de construire et développer ses compétences, et qui accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie afin d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et favoriser l'évolution professionnelle.

La CPNEFP prévue à l'article 22 du présent socle commun définit la politique de professionnalisation de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle doit notamment permettre de :

- répondre aux enjeux de la branche en matière d'accroissement des besoins de la société en termes d'accompagnement à domicile, d'accueil individuel de l'enfant par l'adaptation, le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- favoriser l'attractivité et la mixité des métiers de la branche professionnelle ;
- assurer la sécurisation des parcours professionnels et l'emploi des salariés ;

SECÇÃO 2 – Prevenção de riscos profissionais no setor de empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

Artigo 75º Prevenção de riscos profissionais no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

Uma vez que o empregador de serviços domésticos não é uma empresa, não são aplicáveis as disposições de direito comum relativas à prevenção de riscos profissionais.

O anexo nº 1 da presente convenção coletiva estabelece os termos para a implementação de medidas destinadas a prevenir os riscos de doença ou acidente ligados à atividade profissional dos trabalhadores.

SUBCAPÍTULO II Profissionalização dos trabalhadores

A Lei nº 2018-771, de 5 de setembro de 2018, relativa à liberdade de escolha do futuro profissional, nos termos do seu artigo 38º, confirmou a singularidade do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, adaptando os métodos de organização e financiamento da formação profissional às especificidades do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio. O decreto regulamentar nº 2018-1344, de 28 de dezembro de 2018, relativo às contribuições devidas por determinadas categorias de empregadores consagra o pagamento por parte dos empregadores de serviços domésticos da APNI. As portarias publicadas em 21 de dezembro de 2018 e 27 de janeiro de 2020 visam igualmente a aplicação das disposições legais ao setor.

É neste quadro que foi celebrado o acordo-quadro intersetorial para a implementação de uma política de profissionalização no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, de 17 de novembro de 2020. O qual determina os métodos para definir, implementar e desenvolver uma política de profissionalização ambiciosa que tenha em conta a natureza específica do setor. Este acordo está estruturado em torno da promoção das profissões, a valorização e reconhecimento de competências através da formação e certificação, o apoio a empregadores de serviços domésticos e trabalhadores, a Comissão paritária nacional para o emprego e a formação profissional (CPNEFP) e o financiamento da formação profissional contínua.

Artigo 76º Definição e implementação da política de profissionalização do setor

A profissionalização é o processo que permite ao trabalhador construir e desenvolver as suas competências, e que acompanha a formação profissional ao longo da vida de forma a adquirir e atualizar conhecimentos, competências e promover o desenvolvimento profissional.

A CPNEFP prevista no artigo 22º desta base comum define a política de profissionalização do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Em particular, deve permitir:

- responder aos desafios do setor relativamente às necessidades crescentes da sociedade em termos de apoio domiciliário e de cuidados individualizados às crianças, através da adaptação, desenvolvimento e aquisição de novas competências;
- promover a atratividade e a diversidade das profissões do setor;
- garantir a segurança das carreiras e o emprego dos trabalhadores;

- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les modalités de mise en œuvre de la politique de professionnalisation sont fixées par l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 77 Développement de la professionnalisation

Article 77-1 Financement de la formation professionnelle

Le développement de la professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est financé par :

- Deux contributions prises en charge par les particuliers employeurs :
  - une contribution légale à la formation professionnelle dérogatoire prévue à l'article L.6331-57 du code du travail ;
  - une contribution conventionnelle à la formation professionnelle prévue par l'annexe n° 2 de la présente convention collective. Les partenaires sociaux considérant que le développement de la professionnalisation des salariés représente un enjeu majeur pour le secteur ont décidé de renforcer les démarches en ce sens et de traduire leurs engagements notamment à travers une contribution conventionnelle renforcée permettant un financement élargi de la formation professionnelle des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- L'ensemble des autres contributions ou ressources dont l'objet et la finalité sont affectés au financement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 77-2 Gestion des ressources

Conformément aux orientations stratégiques décidées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, la gestion des ressources est confiée à l'APNI.

L'APNI est chargée d'assurer la gestion de :

- la contribution légale visée à l'article 77-1 du présent socle commun, qui lui est confiée aux termes de l'article L.6331-60 du code du travail en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- la contribution conventionnelle visée à l'article 77-1 du présent socle commun qui lui est confiée par l'annexe n° 2 de la présente convention collective ;
- l'ensemble des autres contributions ou ressources visées à l'article 77-1 du présent socle commun.

Article 78 Adaptation des dispositifs de formation professionnelle continue à la singularité du secteur et accompagnement des particuliers employeurs et des salariés

Afin de tenir compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et garantir l'accès à la formation professionnelle pour les salariés relevant du champ d'application

- apoiar a gestão previsional de empregos e competências.

Os procedimentos para a implementação da política de profissionalização estão definidos no anexo nº 2 da presente convenção coletiva.

Artigo 77º Desenvolvimento da profissionalização

Artigo 77º-1 Financiamento da formação profissional

O desenvolvimento da profissionalização do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio é financiado por:

- Duas contribuições pagas pelos empregadores de serviços domésticos:
  - uma contribuição imposta por lei para a formação profissional conforme previsto no artigo L.6331-57 do código do trabalho;
  - uma contribuição contratual para a formação profissional prevista no anexo n.º 2 da presente convenção coletiva. Os parceiros sociais, considerando que o desenvolvimento da profissionalização dos trabalhadores representa um importante desafio para o setor, decidiram reforçar as iniciativas neste sentido e demonstrar o seu empenho, em particular, através de um reforço da contribuição contratual, permitindo um financiamento alargado da formação profissional dos trabalhadores do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.
- Todas as demais contribuições ou recursos cujo objeto e finalidade estejam afetos ao financiamento da profissionalização dos trabalhadores do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 77º-2 Gestão de recursos

De acordo com as orientações estratégicas definidas pelo setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio e com o anexo nº 2 da presente convenção coletiva, a gestão dos recursos é confiada à APNI.

A APNI é responsável pela gestão:

- da contribuição legal referida no artigo 77º-1 desta base comum, que lhe é confiada nos termos do artigo L.6331-60 do código do trabalho por aplicação das disposições legais e regulamentares em vigor;
- da contribuição contratual referida no artigo 77º-1 desta base comum, que lhe é confiada pelo anexo nº 2 da presente convenção coletiva;
- de todas as outras contribuições ou recursos referidos no artigo 77º-1 da presente base comum.

Artigo 78º Adaptação dos sistemas de formação profissional contínua à especificidade do setor e acompanhamento dos empregadores de serviços domésticos e dos trabalhadores

Por forma a ter em conta as especificidades do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio e garantir o acesso à formação profissional aos trabalhadores abrangidos pelo

conventionnel de la présente convention collective, et favoriser le départ en formation, les modalités d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle continue sont aménagées par l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Dans ce cadre, l'APNI, ainsi mandatée par les particuliers employeurs, assure l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés. À ce titre, elle accompagne les salariés et les particuliers employeurs notamment en vue d'assurer la prise en charge et le versement direct aux salariés des rémunérations et des frais de vie engagés pendant le suivi de formation et procéder aux déclarations et informations afférentes.

Article 79 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La politique de professionnalisation du secteur doit pouvoir répondre aux enjeux de l'emploi dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile liés notamment au vieillissement de la population, aux évolutions des attentes et des besoins des parents en termes d'accueil individuel et des ménages en termes d'entretien du cadre de vie.

Les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications.

Dans le cadre des négociations relatives à la GPEC de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et dans le respect des dispositions légales, les partenaires sociaux s'appuient sur le CNPDS pour déterminer les orientations politiques en vue du développement et de la mise en œuvre de la GPEC, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques.

Afin de préparer les négociations, le CNPDS pourra notamment s'appuyer sur les travaux du Comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications ayant, conformément à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, pour mission de favoriser une démarche de GPEC, ainsi que sur l'observatoire des emplois et de la famille afin d'établir un diagnostic qualitatif, quantitatif et prospectif de l'emploi des métiers et des compétences.

SOUS-CHAPITRE III Activités sociales et culturelles

Article 80 Mise en place d'actions permettant l'accès des salariés aux activités sociale et culturelles

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dans le cadre du développement des droits sociaux des salariés, souhaitent mettre en place au profit des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des actions leur permettant d'accéder à des activités sociales et culturelles.

Dans ce cadre, un portail web est mis en place. Il permet aux salariés de la branche d'accéder à des offres qualitatives de voyages, de culture, de sports et loisirs à tarifs préférentiels au même titre que ceux dont bénéficient certains salariés d'entreprise.

âmbito de aplicação contratual da presente convenção coletiva, e promover o início da formação, os procedimentos de acesso à formação profissional contínua estão definidos no anexo nº 2 da presente convenção coletiva.

Neste contexto, a APNI, para tal mandatada pelos empregadores de serviços domésticos, garante a interligação entre os empregadores de serviços domésticos, os trabalhadores e o conjunto dos intervenientes envolvidos. Como tal, apoia os trabalhadores e empregadores de serviços domésticos, designadamente no sentido de assegurar a assunção e o pagamento direto aos trabalhadores das remunerações e despesas de subsistência incorridas durante o acompanhamento da formação e na emissão das respetivas declarações e informações.

Artigo 79º Gestão previsional dos empregos e das competências

A política de profissionalização do sector deve ser capaz de responder aos desafios do emprego no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, ligados nomeadamente ao envelhecimento da população, às evoluções nas expetativas e necessidades dos pais ao nível do acolhimento individualizado e das famílias em termos de manutenção do nível de vida.

Os parceiros sociais pretendem incluir o seu trabalho numa abordagem de gestão previsional dos empregos e das competências (GPEC) e assim incutir uma dinâmica destinada a antecipar as mudanças previsíveis nos empregos, competências e qualificações.

No âmbito das negociações relativas à GPEC do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, e no cumprimento das disposições legais, os parceiros sociais contam com o CNPDS para determinar as orientações políticas para o desenvolvimento e a implementação da GPEC, em relação às mudanças económicas, demográficas e tecnológicas.

No âmbito da preparação das negociações, o CNPDS poderá, nomeadamente, apoiar-se nos trabalhos da Comissão técnica paritária de observação e prospeção de profissões e qualificações, cuja missão, nos termos do anexo nº 2 da presente convenção coletiva, é promover uma abordagem da GPEC, bem como do observatório do emprego e da família para estabelecer um diagnóstico qualitativo, quantitativo e prospetivo do emprego, das profissões e das competências.

SUBCAPÍTULO III Atividades sociais e culturais

Artigo 80º Implementação de ações que possibilitem o acesso dos colaboradores a atividades sociais e culturais

Os parceiros sociais do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, no âmbito do desenvolvimento dos direitos sociais dos trabalhadores, pretendem concretizar, em benefício dos trabalhadores do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, ações que lhes permitam o acesso a atividades sociais e culturais.

Neste contexto, é criado um portal web. Este permite aos trabalhadores do setor aceder a ofertas de viagens, cultura, desporto e lazer de qualidade a preços preferenciais, como aqueles de que beneficiam os trabalhadores de determinadas empresas.

Article 81 Mise en œuvre des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles

La mise en œuvre opérationnelle des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles est confiée à l'APNI.

Dans le cadre des orientations stratégiques arrêtées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, l'APNI est ainsi chargée de la mise en œuvre opérationnelle du portail activités sociales et culturelles. À ce titre, elle détermine le contenu de l'offre activités sociales et culturelles, et son accessibilité pratique, par le biais d'un portail web régulièrement actualisé au bénéficie des salariés de la branche.

Article 82 Financement

Le financement de ce dispositif est assuré par le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) visé à l'article 32 du présent socle commun, alimenté par une contribution à la charge des particuliers employeurs et destinée notamment à permettre l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles.

SOUS-CHAPITRE IV Prévoyance

Article 83 Mise en place d'un régime de prévoyance de branche

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'existence d'une protection sociale complémentaire effective au bénéfice des salariés de la branche, notamment contre les risques incapacité, invalidité, décès, afin de permettre une indemnisation, sous certaines conditions, en cas de réalisation de ces risques.

Les règles relatives au régime de prévoyance mis en place au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective.

Article 84 Mise en œuvre opérationnelle du dispositif

Article 84-1 Rôle et missions de l'APNI

Conformément à son objet social, l'APNI a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés. Elle se voit ainsi confier des attributions en matière de protection sociale complémentaire et, notamment, de prévoyance.

Au regard des spécificités du secteur (en particulier la multiplicité d'employeurs) et afin de garantir l'effectivité des droits des salariés en matière de prévoyance, l'APNI a pour mission :

- d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

Artigo 81º Implementação de ações que permitam o acesso dos trabalhadores às atividades sociais e culturais

A implementação operacional das ações que permitam o acesso dos trabalhadores às atividades sociais e culturais está a cargo da APNI.

No quadro das orientações estratégicas adotadas pelo setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, a APNI é assim responsável pela implementação operacional do portal das atividades sociais e culturais. Como tal, determina o conteúdo da oferta de atividades sociais e culturais, e a sua acessibilidade prática, através de um portal web atualizado regularmente para proveito dos trabalhadores do setor.

Artigo 82º Financiamento

O financiamento deste sistema é assegurado pelo Fundo de Informação e Promoção do Emprego no Domicílio (FIVED) referido no artigo 32º desta base comum, financiado por uma contribuição a ser paga pelos empregadores de serviços domésticos e destinada, em particular, a permitir o acesso dos trabalhadores às atividades sociais e culturais.

SUBCAPÍTULO IV Previdência

Artigo 83º Criação de um regime de previdência setorial

Os parceiros sociais afirmam o seu compromisso com a existência duma proteção social complementar efetiva a favor dos trabalhadores do ramo, designadamente contra os riscos de incapacidade, invalidez, morte, de forma a permitir a indemnização, em determinadas condições, em caso de ocorrência destes riscos.

As regras relativas ao regime de previdência instituído no seio do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio encontram-se previstas no anexo nº 3 da presente convenção coletiva. Este anexo é parte integrante da presente convenção coletiva.

Artigo 84º Implementação operacional do sistema

Artigo 84º-1 Objeto e missões da APNI

De acordo com o seu objeto social, a APNI visa proporcionar a interligação entre empregadores de serviços domésticos, trabalhadores e todo o conjunto de intervenientes na implementação da política setorial adotada pelo setor, com vista à efetivação das garantias sociais aos trabalhadores. Assim, são-lhe atribuídas competências no domínio da proteção social complementar e, em particular, de previdência.

Atendendo às especificidades do setor (nomeadamente a multiplicidade de entidades patronais) e de modo a garantir a eficácia dos direitos dos trabalhadores em matéria de previdência, a APNI tem por missão:

- organizar, por conta dos empregadores de serviços domésticos, a execução e o acompanhamento do regime de previdência, nomeadamente através do mandato conferido por estes empregadores através de sistemas simplificados de declaração e pagamento das contribuições sociais.

Dans le cadre de ce mandat, elle est notamment chargée de certaines obligations et démarches administratives incombant à ces derniers, telle que, par exemple, la remise de la notice d'information aux salariés ;

- la collecte des cotisations dues au titre du régime de prévoyance.

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

Pour maîtriser l'ensemble de l'économie du régime de prévoyance, l'APNI est notamment amenée à auditer les différents financements, les chargements ou frais associés, mais également à contrôler l'effectivité des droits en termes d'accès et de niveau de garantie, ainsi que l'adéquation des financements aux garanties définies par la branche.

Dans le cadre des missions qui lui sont conférées, l'APNI a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité.

Article 84-2 Données indispensables aux missions de l'APNI

Dans le cadre des missions visées à l'article 84-1 de la présente convention collective, l'APNI doit :

- recevoir de la part des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, des caisses de mutualité sociale agricole, et/ou de tout organisme habilité par ces derniers ;
- traiter de manière directe ou indirecte, des données à caractère personnel des particuliers employeurs et des salariés de la branche, ainsi que des autres bénéficiaires des garanties décès et rente éducation du régime de prévoyance.

Ces données sont nécessaires notamment :

- au recueil des mandats des particuliers employeurs, dans les conditions prévues par les conditions générales d'utilisation des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales visés à l'article L. 133-5-6 du Code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'accomplissement des missions qui découlent de ces mandats ;
- au recouvrement des cotisations tant salariales que patronales et à toute opération complémentaire, portant notamment sur le contrôle et le suivi de la collecte et du recouvrement des cotisations, sur la réalisation d'études actuarielles et statistiques ;
- au contrôle de la gestion de l'organisme assureur en charge du régime et de l'effectivité des droits des salariés en matière de prévoyance.

Article 84-3 Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies

L'APNI veille, au regard des différentes conventions conclues, à ce que les données personnelles des personnes concernées soient traitées conformément au cadre règlementaire applicable en matière de protection des données et s'assure que soient mises en œuvre les garanties suffisantes au regard du respect des principes fondamentaux du droit à la protection des données à caractère personnel, notamment des mesures juridiques et techniques appropriées afin d'assurer un niveau de sécurité adapté au risque.

No âmbito deste mandato, está designadamente incumbida de determinadas obrigações e procedimentos administrativos que competem a estes últimos, como, por exemplo, a entrega da nota informativa aos trabalhadores;

- a cobrança das contribuições devidas ao abrigo do regime de previdência.

Por aplicação do artigo L.133-7 do código da segurança social, a APNI delega a cobrança das referidas contribuições nos organismos de cobrança do regime geral e, para os trabalhadores abrangidos pelo regime agrícola, nas caixas de mutualidade social agrícola.

Para controlar o conjunto da economia do regime de previdência, a APNI é nomeadamente responsável por a auditar os diversos financiamentos, encargos ou custos associados, mas também a verificar a efetividade dos direitos em termos de acesso e nível de garantia, bem como a adequação dos financiamentos às garantias definidas pelo ramo.

No âmbito das missões que lhe são atribuídas, a APNI tem vocação de implementação, se for caso disso, por delegação, subcontratação ou acordo, com um ou mais terceiros sob a sua responsabilidade.

Artigo 84º-2 Dados indispensáveis às missões da APNI

No âmbito das missões a que se refere o nº 1 do artigo 84º da presente convenção coletiva, a APNI deve:

- receber das entidades de cobrança do regime geral e, para os trabalhadores abrangidos pelo regime agrícola, das caixas de mutualidade social agrícola e/ou de qualquer entidade por elas autorizada;
- processar direta ou indiretamente, dados pessoais de empregadores e trabalhadores individuais do ramo, bem como de outros beneficiários de garantias de rendas por morte e educação ao abrigo do regime de previdência.

Estes dados são necessários nomeadamente para:

- a recolha de mandatos de entidades patronais privadas, nas condições previstas nas condições gerais de utilização dos regimes simplificados de declaração e pagamento das contribuições sociais a que se refere o artigo L. 133-5-6 do Código da Segurança Social, bem como para o cumprimento das missões decorrentes desses mandatos;
- a cobrança das contribuições dos trabalhadores e das entidades patronais e para qualquer operação adicional, nomeadamente relativa ao controlo e monitorização da recolha e cobrança das contribuições, e a realização de estudos atuariais e estatísticos;
- o controlo da gestão do organismo segurador responsável pelo regime e da efetividade dos direitos dos trabalhadores em matéria de previdência.

Artigo 84º-3 Disposições específicas que enquadram o tratamento dos dados pessoais recolhidos

A APNI assegura, no que respeita às diversas convenções celebradas, que os dados pessoais dos interessados sejam tratados de acordo com o quadro regulamentar aplicável em matéria de proteção de dados e assegura que sejam implementadas garantias suficientes quanto ao respeito pelos princípios fundamentais da direito à proteção de dados pessoais, em particular medidas legais e técnicas adequadas para garantir um nível de segurança adequado ao risco.

Article 85 Financement du régime

L'indemnisation au titre des garanties de prévoyance susvisées est financée conjointement par les cotisations des particuliers employeurs et des salariés, dans les conditions fixées par l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

SOUS-CHAPITRE V Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Article 86 Mise en place d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé de les faire bénéficier d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite s'inscrivant dans le cadre de la protection sociale complémentaire de branche.

Afin d'assurer une meilleure effectivité des droits des salariés, en considération de la singularité des métiers qu'ils occupent, les partenaires sociaux se sont notamment engagés dans une démarche de reconnaissance de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein de la branche, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur.

Les règles relatives au régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite mises en place au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prévues à l'annexe n° 4 de la présente convention collective. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective.

Article 87 Mise en œuvre opérationnelle du dispositif

Article 87-1 Rôle et missions de l'APNI

Conformément à son objet social, l'APNI a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés. Elle se voit ainsi confier des attributions en matière de protection sociale complémentaire et, notamment, d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Au regard des spécificités du secteur (en particulier la multiplicité d'employeurs) et afin de garantir l'effectivité des droits des salariés en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'APNI a pour mission :

- d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

  Dans le cadre de ce mandat, elle est notamment chargée de certaines obligations et démarches administratives incombant à ces derniers, telles que, par exemple, la remise de la notice d'information aux salariés ;

Artigo 85º Financiamento do sistema

A compensação ao abrigo das garantias de previdência acima referidas é financiada conjuntamente pelas contribuições dos empregadores de serviços domésticos e dos trabalhadores, nas condições estabelecidas no anexo nº 3 da presente convenção coletiva.

SUBCAPÍTULO V Indemnização contratual por reforma voluntária

Artigo 86º Estabelecimento da indemnização contratual por reforma voluntária

Num processo de reconhecimento e de fidelização dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito desta convenção coletiva, os parceiros sociais decidiram atribuir-lhes o direito a uma indemnização contratual por reforma voluntária, que se enquadra no âmbito da proteção social complementar do setor.

A fim de assegurar uma maior eficácia dos direitos dos trabalhadores, tendo em conta a especificidade das profissões que desempenham, os parceiros sociais comprometeram-se designadamente a reconhecer a duração acumulada dos períodos de emprego no setor, em vez da noção de antiguidade junto de um mesmo empregador de serviços domésticos.

As regras relativas ao regime da indemnização contratual por reforma voluntária instituído no seio do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio encontram-se previstas no anexo nº 4 desta convenção coletiva. Este anexo é parte integrante da presente convenção coletiva.

Artigo 87º Implementação operacional do sistema

Artigo 87º-1 Objeto e missões da APNI

De acordo com o seu objeto social, a APNI visa proporcionar a interligação entre empregadores de serviços domésticos, trabalhadores e todo o conjunto de intervenientes na implementação da política setorial adotada pelo setor, com vista à efetivação das garantias sociais aos trabalhadores. São-lhe assim atribuídas responsabilidades em matéria de proteção social complementar e, em particular, de indemnização contratual por reforma voluntária.

Atendendo às especificidades do setor (nomeadamente a multiplicidade de entidades patronais) e de modo a garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores em matéria de indemnização contratual por reforma voluntária, a APNI tem por missão:

- organizar, por conta dos empregadores de serviços domésticos, a execução e o acompanhamento do regime de previdência, nomeadamente através do mandato conferido por estes empregadores através de sistemas simplificados de declaração e pagamento das contribuições sociais.

  No âmbito deste mandato, está designadamente incumbida de determinadas obrigações e procedimentos administrativos que competem a estes últimos, como, por exemplo, a entrega da nota informativa aos trabalhadores;

- la collecte des cotisations dues au titre du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

  En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

Pour maîtriser l'ensemble de l'économie du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'APNI est amenée notamment à auditer les différents financements, les chargements ou frais associés, mais également à contrôler l'effectivité des droits en termes d'accès à l'indemnité de départ volontaire à la retraite, ainsi que l'adéquation des financements à ce dispositif défini par la branche.

Enfin, dans le cadre des missions qui lui sont conférées, l'APNI a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité.

Article 87-2 Données indispensables aux missions de l'APNI

Dans le cadre des missions visées à l'article 87-1 de la présente convention collective, l'APNI doit :

- recevoir de la part des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, des caisses de mutualité sociale agricole, et/ou de tout organisme habilité par ces derniers ;
- traiter de manière directe ou indirecte, des données à caractère personnel des particuliers employeurs et des salariés de la branche, ainsi que des autres bénéficiaires du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Ces données sont nécessaires notamment :

- au recueil des mandats des particuliers employeurs, dans les conditions prévues par les conditions générales d'utilisation des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales visés à l'article L. 133-5-6 du Code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'accomplissement des missions qui découlent de ces mandats ;
- au recouvrement des cotisations patronales et à toute opération complémentaire, portant notamment sur le contrôle et le suivi de la collecte et du recouvrement des cotisations, sur la réalisation d'études actuarielles et statistiques ;
- au contrôle de la gestion de l'organisme assureur en charge du régime et de l'effectivité des droits des salariés en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Article 87-3 Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies

L'APNI veille, au regard des différentes conventions conclues, à ce que les données personnelles des personnes concernées soient traitées conformément au cadre règlementaire applicable en matière de protection des données et s'assure que soient mises en œuvre les garanties suffisantes au regard du respect des principes fondamentaux du droit à la protection des données à caractère personnel, notamment des mesures juridiques et techniques appropriées afin d'assurer un niveau de sécurité adapté au risque.

- a cobrança das contribuições devidas ao abrigo do regime convencional de indemnização por reforma voluntária.

  Por aplicação do artigo L.133-7 do código da segurança social, a APNI delega a cobrança das referidas contribuições nos organismos de cobrança do regime geral e, para os trabalhadores abrangidos pelo regime agrícola, nas caixas de mutualidade social agrícola.

Para controlar o conjunto da economia do regime de indemnização de reforma voluntária, a APNI é nomeadamente responsável por auditar os diversos financiamentos, encargos ou custos associados, mas também controlar a efetividade dos direitos em termos de acesso à indemnização por reforma voluntária, bem como a adequação dos financiamentos a este sistema definido pelo ramo.

No âmbito das missões que lhe são atribuídas, a APNI tem vocação de implementação, se for caso disso, por delegação, subcontratação ou acordo, com um ou mais terceiros sob a sua responsabilidade.

Artigo 87º-2 Dados indispensáveis às missões da APNI

No âmbito das missões a que se refere o nº 1 do artigo 87º da presente convenção coletiva, a APNI deve:

- receber das entidades de cobrança do regime geral e, para os trabalhadores abrangidos pelo regime agrícola, das caixas de mutualidade social agrícola e/ou de qualquer entidade por elas autorizada;
- processar direta ou indiretamente, dados pessoais de empregadores de serviços domésticos e de trabalhadores do ramo, bem como de outros beneficiários do regime convencional de indemnização por reforma voluntária.

Estes dados são necessários nomeadamente para:

- a recolha de mandatos de entidades patronais privadas, nas condições previstas nas condições gerais de utilização dos regimes simplificados de declaração e pagamento das contribuições sociais a que se refere o artigo L. 133-5-6 do Código da Segurança Social, bem como para o cumprimento das missões decorrentes desses mandatos;
- a cobrança das contribuições dos trabalhadores e das entidades patronais e para qualquer operação adicional, nomeadamente relativa ao controlo e monitorização da recolha e cobrança das contribuições, e a realização de estudos atuariais e estatísticos;
- o controlo da gestão do organismo segurador responsável pelo regime e da efetividade dos direitos dos trabalhadores em matéria de indemnização por reforma voluntária.

Artigo 87º-3 Disposições específicas que enquadram o tratamento dos dados pessoais recolhidos

A APNI assegura, no que respeita às diversas convenções celebradas, que os dados pessoais dos interessados sejam tratados de acordo com o quadro regulamentar aplicável em matéria de proteção de dados e assegura que sejam implementadas garantias suficientes quanto ao respeito pelos princípios fundamentais da direito à proteção de dados pessoais, em particular medidas legais e técnicas adequadas para garantir um nível de segurança adequado ao risco.

Article 88 Financement du régime

Afin de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur, cette indemnité est financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, fixée par l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Artigo 88º Financiamento do sistema

A fim de garantir um mecanismo de solidariedade entre empregadores de serviços domésticos ao serviço da efetividade dos direitos dos trabalhadores do setor, esta indemnização é financiada, de forma mutualizada, por uma contribuição a pagar pelos empregadores de serviços domésticos, fixada no anexo nº 4 da presente convenção coletiva.

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 du socle commun doivent donc être consultées dans le même temps.

CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

Article 89 Formation du contrat de travail

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun de la présente convention collective.

Article 90 Forme, objet et nature du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 90-1 Forme du contrat de travail

Au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche, le particulier employeur et l'assistant maternel concluent un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille.

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.

En plus des éléments obligatoires visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention

BASE ASSISTENTES MATERNAIS

PARTE IV

DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO CONTRATO DE TRABALHO

TÍTULO 1 Formação e execução do contrato de trabalho

O disposto neste título complementa as disposições sobre o mesmo objeto, previstas na base comum. Estas disposições e as previstas no título 1 da base comum devem, portanto, ser consultadas em simultâneo.

CAPÍTULO I Contratação e contrato de trabalho

Artigo 89º Formação do contrato de trabalho

As disposições relativas à formação do contrato de trabalho encontram-se previstas no artigo 40º da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 90º Forma, objeto e natureza do contrato de trabalho

O disposto neste artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 90º-1 Forma do contrato de trabalho

O mais tardar no dia da efetiva contratação, o empregador de serviços domésticos e o assistente maternal celebram um contrato de trabalho por escrito por cada criança recebida, inclusive quando se trate de crianças da mesma família.

Logo que o assistente maternal e o empregador particular já estejam vinculados por um contrato de trabalho celebrado para o acolhimento de uma criança da mesma família e que este não tenha sido rescindido, aplica-se a seguinte regra: as partes concordam, no âmbito do novo contrato, juridicamente distinto de qualquer outra relação contratual de trabalho, em retomar a antiguidade adquirida pelo assistente maternal ao abrigo do contrato mais antigo, ainda em curso. Esta retoma aplica-se apenas à antiguidade e não a outros direitos adquiridos pelo assistente maternal, tal como os relativos às férias remuneradas.

Além dos elementos obrigatórios referidos no artigo 41º-1 da base comum da presente convenção

collective, le contrat de travail comprend les mentions suivantes :

- le nom de l'enfant et sa date de naissance ;
- le lieu de travail et d'accueil de l'enfant ;
- les références de l'agrément ;
- l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
- sauf en cas d'accueil occasionnel défini à l'article 97-2 du présent socle spécifique :
  - les périodes de travail à savoir le nombre de semaines de travail sur une période de douze (12) mois consécutifs ainsi que le nombre de jours et d'heures de travail dans la semaine ;
  - les jours travaillés dans la semaine ainsi que le nombre d'heures de travail et les horaires de travail par jour, sauf exceptions prévues à l'article 98-1-2 du présent socle spécifique ;
  - les semaines non travaillées par l'assistant maternel, en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, telle que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, sauf exceptions prévues à l'article 98-1-2 du présent socle spécifique.

Article 90-2 Objet du contrat de travail

Le contrat de travail précise les modalités d'exécution de la relation de travail et d'accueil de l'enfant, dans le respect de l'agrément dont l'assistant maternel est titulaire.

Article 90-3 Nature du contrat de travail

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41-3 dans le socle commun de la présente convention collective.

Article 90-4 Documents à joindre au contrat de travail

Le particulier employeur remet à l'assistant maternel la liste des consignes et informations concernant l'enfant, à savoir :

- les éléments relatifs aux modes de déplacement de l'enfant prévus dans le contrat de travail (dont les modalités de conduite à l'école, aux activités extrascolaires et autres) ;
- les éléments relatifs à la santé de l'enfant :
  - permettant de vérifier les vaccinations (certificats médicaux...) ;
  - l'autorisation parentale d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;
  - les coordonnées du médecin qui suit l'enfant ;
  - l'éventuel régime alimentaire et les consignes en cas d'urgence ;
  - l'autorisation d'aide à la prise des médicaments et, le cas échéant, l'ordonnance et le protocole du médecin à jour (à savoir le traitement et les soins à mettre en œuvre pour la prise en charge de la maladie) ainsi que tout autre document rendu obligatoire conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

coletiva, o contrato de trabalho inclui as seguintes menções:

- o nome e a data de nascimento da criança;
- o local de trabalho e de acolhimento da criança;
- as referências da autorização;
- o seguro de responsabilidade profissional do trabalhador;
- exceto no caso do acolhimento ocasional previsto no artigo 97º-2 da presente base específica:
  - os períodos de trabalho, nomeadamente, o número de semanas de trabalho ao longo de um período de doze (12) meses consecutivos, bem como o número de dias e horas de trabalho na semana;
  - os dias trabalhados na semana, bem como o número de horas de trabalho e horas de trabalho por dia, com as exceções previstas no artigo 98º-1-2 da presente base específica;
  - as semanas não trabalhadas pelo assistente maternal, no caso de acolhimento da criança quarenta e seis (46) semanas ou menos por período de doze (12) meses consecutivos, conforme definido no artigo 97º-1 desta base específica, ressalvadas as exceções previstas no artigo 98º-1-2 desta base específica.

Artigo 90º-2 Objeto do contrato de trabalho

O contrato de trabalho especifica as modalidades de execução da relação de trabalho e de acolhimento da criança, no respeito pela autorização de que o assistente maternal é titular.

Artigo 90º-3 Natureza do contrato de trabalho

As disposições relativas à natureza do contrato de trabalho estão previstas no artigo 41º-3 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 90º-4 Documentos a anexar ao contrato de trabalho

O empregador de serviços domésticos fornece ao assistente maternal a lista de instruções e informações sobre a criança, a saber:

- os elementos relativos aos meios de deslocação da criança previstos no contrato de trabalho (incluindo os meios de condução para a escola, para as atividades extracurriculares e outros);
- os elementos relativos à saúde da criança:
  - que permitam verificar as vacinas (atestados médicos, etc.);
  - a autorização parental para intervenção médica ou cirúrgica de emergência;
  - os dados de contacto do médico que acompanha a criança;
  - o eventual regime alimentar e instruções de emergência;
  - a autorização para assistente na toma de medicamentos e, se aplicável, a prescrição e protocolo do médico (ou seja, o tratamento e os cuidados a serem implementados para a gestão da doença), bem como qualquer outro documento que seja obrigatório de acordo com as disposições legais e regulamentares em vigor.

- la liste à jour des personnes :
  - titulaires de l'exercice de l'autorité parentale, dans les limites de l'éventuel droit de visite restreint dont l'assistant maternel a été informé par écrit ;
  - autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel ;
  - à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents.

Ces consignes et informations doivent figurer en annexe du contrat de travail.

Toute évolution dans la situation de l'enfant impactant ces consignes et informations doit être notifiée au salarié par écrit.

Article 91 Formalités liées à l'embauche

Article 91-1 Immatriculation du particulier employeur

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42-1 du socle commun de la présente convention collective.

Pour pouvoir bénéficier du complément de libre choix de mode de garde, le particulier employeur doit déposer une demande soit auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA) soit auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF) selon le régime de sécurité sociale dont il relève. Le particulier employeur procède à cette demande dès que la décision de l'embauche de l'assistant maternel est connue.

Article 91-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 91-3 Autres formalités

Lors de l'embauche, le particulier employeur vérifie que l'assistant maternel est bien titulaire :

- de l'agrément délivré par le conseil départemental en cours de validité ;
- d'une assurance responsabilité civile professionnelle.

Le cas échéant, si le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le cadre de l'activité de l'assistant maternel, il vérifie que le conducteur, qu'il a expressément désigné à cet effet, est bien titulaire du permis de conduire et d'une assurance pour son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli. L'assistant maternel informe le particulier employeur de toute modification de ladite assurance.

À cet effet, sauf en ce qui concerne le permis de conduire, l'assistant maternel fournit une copie des documents listés ci-dessus au particulier employeur, qui les conserve jusqu'au terme de la relation de travail.

L'assistant maternel s'engage à informer le particulier employeur de :

- a lista atualizada das pessoas:
  - titulares do exercício do poder parental, dentro dos limites de qualquer direito de acesso restrito de que o assistente maternal tenha sido informado por escrito;
  - autorizadas a ir buscar a criança ao domicílio do assistente maternal;
  - a contactar em caso de emergência e na ausência dos pais.

Estas instruções e informações devem ser anexadas ao contrato de trabalho.

Qualquer mudança na situação da criança que afete estas instruções e informações deve ser notificada por escrito ao trabalhador.

Artigo 91º Formalidades relativas à contratação

Artigo 91º-1 Registo do empregador de serviços domésticos

As disposições relativas ao registo do empregador de serviços domésticos estão previstas no artigo 42º-1 da base comum da presente convenção coletiva.

Para poder beneficiar do suplemento de livre escolha de guarda de crianças, o empregador de serviços domésticos deve apresentar um pedido à «Mutualité Sociale Agricole» (MSA) ou à «Caisse d'Allocations Familiales» (CAF), dependendo do sistema de segurança social a que pertence. O empregador de serviços domésticos faz esse pedido assim que seja conhecida a decisão de contratar o assistente maternal.

Artigo 91º-2 Declaração de emprego do trabalhador

As disposições relativas à declaração de emprego do trabalhador estão previstas no artigo 42º-2 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 91º-3 Outras formalidades

Aquando da contratação, o empregador individual verifica se o assistente maternal é titular de:

- autorização válida emitida pelo conselho distrital;
- seguro de responsabilidade profissional.

Se aplicável, caso o empregador de serviços domésticos autorize o transporte do seu filho como sendo parte da atividade do assistente maternal, deve verificar que o condutor por ele expressamente designado para o efeito é efetivamente titular da carta de condução e do seguro do seu veículo, incluindo a cláusula especial de cobertura para o transporte da criança acolhida. O assistente maternal informa o empregador de serviços domésticos de qualquer alteração ao referido seguro.

Para o efeito, salvo no que diz respeito à carta de condução, o assistente maternal entrega cópia dos documentos acima enumerados ao empregador de serviços domésticos, que os guarda até ao termo da relação laboral.

O assistente maternal obriga-se a informar o empregador individual de:

- toute modification impactant les conditions d'accueil de l'enfant ;
- toute modification relative à son agrément.

Dans le cadre de l'embauche, l'assistant maternel procède avec le particulier employeur à la visite des espaces auxquels l'enfant aura accès.

Article 92 Médecine du travail

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente convention collective.

Article 93 Engagement réciproque

L'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire. Il constitue en revanche le seul engagement précontractuel prévu par la convention collective. Il ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail qui devra intervenir au plus tard le premier jour travaillé.

Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de cet engagement.

Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les évènements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales.

Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 94 Période d'adaptation

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel.

La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail. Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de trente (30) jours calendaires.

- qualquer alteração que afete as condições de acolhimento da criança;
- qualquer alteração relacionada com a sua autorização.

No âmbito da contratação, o assistente maternal acompanha o empregador de serviços domésticos a visitar os espaços a que a criança terá acesso.

Artigo 92º Medicina do trabalho

As disposições relativas à medicina do trabalho encontram-se previstas no artigo 43º da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 93º Compromisso recíproco

O compromisso recíproco é definido como um compromisso escrito pelo qual o empregador de serviços domésticos e o a assistente maternal acordam sobre o princípio da formação do contrato de trabalho. Qualquer alteração dos termos do compromisso recíproco deverá ser objeto de novo acordo entre as partes.

O compromisso recíproco não é obrigatório. Por outro lado, constitui o único compromisso pré-contratual previsto pela convenção coletiva. Não pode substituir a celebração de um contrato de trabalho que deve ocorrer o mais tardar no primeiro dia de trabalho.

Pode ser rescindido por iniciativa do empregador de serviços domésticos ou do assistente maternal. Nesse caso, a parte que toma a iniciativa de rescindir informa a outra parte da sua decisão, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue em mão contra recibo, e é obrigada a pagar-lhe uma indemnização compensatória.

A indemnização é de valor equivalente a meio mês do salário bruto definido à data da contratação.

A indemnização não é devida, mediante apresentação de justificativo, se algum dos seguintes eventos ocorrer entre a data do compromisso recíproco e a data efetiva de contratação:

- o óbito do filho do empregador de serviços domésticos;
- a revogação, suspensão ou não renovação da autorização do assistente maternal.

Especifica-se que esta indemnização compensatória de montante fixo não tem caráter de vencimento. Portanto, não está sujeita a contribuições e cotizações sociais.

Nas fichas e documentos de formação é proposto um modelo de compromisso recíproco. Este último tem um valor indicativo e não contratual.

Artigo 94º Período de adaptação

Pode ser previsto um período de adaptação entre o empregador de serviços domésticos e o assistente maternal.

O período de adaptação está contido no eventual período experimental previsto no contrato de trabalho. Tem início no primeiro dia de trabalho efetivo, com uma duração máxima de trinta (30) dias consecutivos.

Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période d'adaptation. Il précise notamment sa durée et les horaires de travail pendant cette période, en fonction des besoins de l'enfant.

La rémunération au titre des heures effectuées au cours de la période d'adaptation est comprise dans la rémunération déclarée dans les conditions prévues à l'article 56-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 95 Période d'essai

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun.

Article 95-1 Contrat de travail à durée indéterminée

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur un (1), deux (2) ou trois (3) jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de trois (3) mois ;
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur quatre (4) jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de deux (2) mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de trente (30) jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.

Article 95-2 Contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions liées à la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 44-2 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE II Durée du travail

Article 96 Définition de la durée du travail

Article 96-1 Durée journalière habituelle de travail

La durée journalière habituelle de travail est de neuf (9) heures.

L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins onze (11) heures consécutives, tous contrats de travail confondus.

O contrato de trabalho fixa os termos de execução do período de adaptação. Especifica, em particular, a sua duração e as horas de trabalho durante este período, de acordo com as necessidades da criança.

A remuneração pelas horas trabalhadas durante o período de adaptação está incluída na remuneração declarada nas condições previstas no artigo 56º-1 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 95º Período experimental

O disposto no presente artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum.

Artigo 95º-1 Contrato de trabalho a termo incerto

A duração máxima do período experimental depende do número de dias de trabalho semanal fixados no contrato de trabalho:

- quando o assistente maternal trabalhe para o empregador de serviços domésticos um (1), dois (2) ou três (3) dias por semana, a duração máxima do período experimental é de três (3) meses;
- quando o assistente maternal trabalhe para o empregador de serviços domésticos quatro (4) dias ou mais por semana, a duração máxima do período experimental é de dois (2) meses.

A título de exceção, se o empregador particular e o assistente maternal estiverem vinculados por um contrato de trabalho em vigor para acolhimento de uma criança, ao abrigo do qual foi concedido e concluído um período experimental, a duração máxima do período experimental do novo contrato celebrado pelo acolhimento de outra criança da mesma família é de trinta (30) dias consecutivos, de acordo com a duração máxima do período de adaptação.

Artigo 95º-2 Contrato de trabalho a termo certo

As disposições relativas ao período experimental do contrato de trabalho a termo certo estão previstas no artigo 44º-2 da base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO II Horário de trabalho

Artigo 96º Definição do horário de trabalho Artigo

Artigo 96º-1 Período normal de trabalho diário

O período normal de trabalho diário é de nove (9) horas.

O assistente maternal tem direito a um descanso diário de pelo menos onze (11) horas consecutivas, todos os contratos de trabalho somados.

Article 96-2 Durée hebdomadaire conventionnelle de travail

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante-cinq (45) heures.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante-cinq (45) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 96-3 du présent socle spécifique.

Article 96-3 Durée maximale de travail

La durée maximale de travail est fixée à quarante-huit (48) heures de travail hebdomadaire. Elle est calculée sur une moyenne de quatre (4) mois.

Article 96-4 Définition des heures complémentaires et majorées

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectuées :

- au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq (45) heures par semaine incluses, sont considérées comme des heures complémentaires. Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers (1/3) de la durée des heures prévues au contrat de travail, pendant seize (16) semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail ;
- au-delà de quarante-cinq (45) heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maxi- male de travail, sont considérées comme des heures majorées.

Article 97 Modalités d'organisation du travail

Le contrat de travail de l'assistant maternel détermine les modalités d'organisation du travail.

Article 97-1 Durée de travail régulière

L'accueil régulier de l'enfant par l'assistant maternel peut s'effectuer selon l'une des deux modalités suivantes :

- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs » ;
- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, hors congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs ».

Article 97-2 Accueil occasionnel

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Artigo 96º-2 Horário de trabalho semanal contratual

O horário de trabalho semanal contratual é de quarenta e cinco (45) horas.

As partes são livres de prever um período de trabalho inferior a quarenta e cinco (45) horas semanais, ou superior a este limite respeitando o período máximo de trabalho previsto no artigo 96º-3 da presente base específica.

Artigo 96º-3 Período máximo de trabalho

O período máximo de trabalho é fixado em quarenta e oito (48) horas de trabalho semanal. É calculado sobre uma média de quatro (4) meses.

Artigo 96º-4 Definição de horas extraordinárias e majoradas

Na aceção da presente convenção coletiva, as horas de trabalho realizado:

- para além do horário semanal de trabalho previsto no contrato e até ao limite de quarenta e cinco (45) horas semanais inclusive, são consideradas horas extraordinárias. Se o número de horas extraordinárias trabalhadas pelo assistente maternal, a pedido do empregador de serviços domésticos, exceder um terço (1/3) da duração das horas previstas no contrato de trabalho, durante dezasseis (16) semanas consecutivas, as partes devem reunir-se para discutir as modalidades de organização do trabalho;
- além de quarenta e cinco (45) horas semanais de trabalho, e dentro do limite do período máximo de trabalho, são consideradas horas majoradas.

Artigo 97º Modalidades de organização do trabalho

As modalidades de organização do trabalho são fixadas pelo contrato de trabalho do assistente maternal.

Artigo 97º-1 Período normal de trabalho

O acolhimento regular da criança pelo assistente maternal pode ser efetuado de acordo com uma das duas modalidades seguintes:

- acolhimento da criança pelo assistente maternal cinquenta e duas (52) semanas por período de doze (12) meses consecutivos, incluindo as férias remuneradas do trabalhador. Esta modalidade de organização do trabalho intitula-se "Acolhimento da criança por cinquenta (52) semanas por período de doze (12) meses consecutivos";
- o acolhimento da criança pelo assistente maternal quarenta e seis (46) semanas ou menos por período de doze (12) meses consecutivos, excluindo as férias remuneradas do trabalhador. Esta modalidade de organização do trabalho é denominada "Acolhimento da criança quarenta e seis (46) semanas ou menos por período de doze (12) meses consecutivos".

Artigo 97º-2 Acolhimento ocasional

O acolhimento é ocasional quando é de curta duração e não tem caráter regular.

Article 98 Détermination des périodes de travail

Article 98-1 Durée de travail régulière

Article 98-1-1 Principe

Les périodes de travail correspondent au temps d'accueil de l'enfant. Elles sont définies par le contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 90-1 du présent socle spécifique et dans le respect des dispositions conventionnelles relatives à la durée de travail prévues à l'article 96 du présent socle spécifique.

Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le contrat de travail.

Article 98-1-2 Exception : lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat

Dans l'hypothèse où les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur, les parties s'accordent alors sur la remise par le particulier employeur à l'assistant maternel d'un planning de travail écrit, en respectant le délai de prévenance prévu par le contrat de travail.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, dans l'hypothèse où les périodes non travaillées par l'assistant maternel ne sont pas connues du particulier employeur au moment de la signature du contrat de travail, elles lui sont communiquées par écrit, au minimum deux (2) mois calendaires à l'avance. Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les périodes non travaillées par l'assistant maternel ainsi fixées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel.

Article 98-2 Accueil occasionnel

Les conditions de l'accueil occasionnel sont déterminées dans le contrat de travail.

Article 99 Décompte du temps de travail

Le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure.

Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure.

Artigo 98º Determinação dos períodos de trabalho

Artigo 98º-1 Período normal de trabalho

Artigo 98º-1-1 Princípio

Os períodos de trabalho correspondem ao horário de acolhimento da criança. São definidos pelo contrato de trabalho de acordo com o disposto no artigo 90º-1 desta base específica e na observância das disposições contratuais relativas ao horário de trabalho previstas no artigo 96º da presente base específica.

As partes podem acordar a possibilidade de alteração dos elementos acima referidos, mediante o cumprimento do prazo de pré-aviso previsto no contrato de trabalho.

Para fazer face a situações excecionais ou imprevisíveis, e de comum acordo entre as duas partes, podem ser efetuadas horas para além das previstas no contrato de trabalho.

Artigo 98º-1-2 Exceção: quando os períodos de trabalho não possam ser determinados no momento da assinatura do contrato

No caso dos períodos de trabalho não poderem ser determinados antecipadamente devido a restrições específicas impostas ao empregador de serviços domésticos, as partes acordam no envio, pelo empregador de serviços domésticos ao assistente maternal, de um plano de trabalho por escrito, respeitando o período de aviso previsto pelo contrato de trabalho.

No caso de acolhimento da criança quarenta e seis (46) semanas ou menos por período de doze (12) meses consecutivos, conforme definido no artigo 97º-1 desta base específica, se os períodos não trabalhados pelo assistente maternal não forem conhecidos do empregador de serviços domésticos no momento da assinatura do contrato de trabalho, estes são-lhe comunicados por escrito, com pelo menos dois (2) meses de antecedência. As partes podem acordar na possibilidade de alteração dos períodos não trabalhados pelo assistente maternal fixados deste modo, desde que respeitem o prazo de aviso prévio previsto no contrato de trabalho.

Para fazer face a situações excecionais ou imprevisíveis, e de comum acordo entre as duas partes, podem ser trabalhadas horas para além das previstas no regime apresentado pelo empregador de serviços domésticos ao assistente maternal.

Artigo 98º-2 Acolhimento ocasional

As condições de acolhimento ocasional são fixadas no contrato de trabalho.

Artigo 99º Contagem do tempo de trabalho

O trabalho inicia-se à hora prevista no contrato de trabalho, ou no plano de trabalho dado pelo empregador de serviços domésticos ao assistente maternal, ou no momento da chegada da criança com a pessoa autorizada a levá-la, se for antes dessa hora.

O trabalho termina à hora prevista no contrato de trabalho, ou no plano de trabalho dado pelo empregador de serviços domésticos ao assistente maternal, ou no momento em que a criança sai do local de acolhimento com a pessoa autorizada a ir buscá-la, se for depois dessa hora.

CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Article 100 Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Lorsque l'assistant maternel est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire est accordé le même jour, de préférence le dimanche.

CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions prévues par le socle commun.

Article 101 Jours fériés

Les dispositions relatives aux jours fériés sont prévues à l'article 47 du socle commun de la présente convention collective.

Article 102 Congés

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Article 102-1 Congés payés

Article 102-1-1 Modalités de prise des congés payés

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1er mars de chaque année.

Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses quatre (4) semaines de congés annuels entre le 1er mai et le 31 octobre et une (1) semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1er mars.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1er mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

CAPÍTULO III Descanso semanal

Artigo 100º Descanso semanal

As disposições deste artigo complementam as disposições de mesmo objeto, previstas na base comum.

Quando o assistente maternal for contratado por vários empregadores de serviços domésticos, o descanso semanal é concedido no mesmo dia, de preferência ao domingo.

CAPÍTULO IV Feriados e férias

As disposições deste capítulo complementam as disposições previstas na base comum.

Artigo 101º Feriados

As disposições relativas aos feriados nacionais encontram-se previstas no artigo 47º da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 102º Férias

O disposto no presente artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum.

Artigo 102º-1 Férias remuneradas

Artigo 102º-1-1 Regras para o gozo de férias remuneradas

As férias do assistente maternal são fixadas de comum acordo entre as partes, o mais tardar no 1º dia de março de cada ano.

Quando o assistente maternal acolhe filhos de diversos empregadores de serviços domésticos, estes devem esforçar-se para acordar, de comum acordo, o mais tardar no 1º dia de março de cada ano, a data das férias. Na ausência de acordo entre todos os empregadores de serviços domésticos, o próprio assistente maternal fixa as suas quatro (4) semanas de férias anuais entre o 1º dia de maio e 31 de outubro e uma (1) semana no inverno. Comunica então as datas das suas férias anuais, por escrito, a cada um de seus empregadores de serviços domésticos, o mais tardar no 1º dia de março.

Quando o assistente maternal trabalha para um único empregador particular, na ausência de acordo entre as partes acerca das datas das férias, é o empregador de serviços domésticos que, o mais tardar, no 1º dia de março, fixa essas datas e informa o assistente maternal.

Article 102-1-2 Indemnité de congés payés

Article 102-1-2-1 Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise.

Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

Article 102-1-2-2 Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année. Il est calculé conformément aux dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une (1) seule fois au mois de juin ;
- soit lors de la prise principale des congés payés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail. Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

Article 102-1-2-3 Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel, tel que défini à l'article 97-2 du présent socle spécifique, l'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé en appliquant la règle du dixième (1/10ème) telle que décrite à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective. Il est versé au terme de l'accueil occasionnel.

Article 102-2 Congés annuels complémentaires non rémunérés

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines ou quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, lorsque l'assistant maternel n'acquiert pas trente (30) jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la présente convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de trente (30) jours ouvrables.

Artigo 102º-1-2 Subsídio de férias

Artigo 102º-1-2-1 Acolhimento de criança por cinquenta e duas semanas por período de doze meses consecutivos

No caso de a criança ser acolhida por cinquenta e duas (52) semanas por período de doze (12) meses consecutivos, conforme definido no artigo 97º-1 desta base específica, as férias remuneradas são pagas no momento em que são gozadas.

Durante a duração das férias remuneradas, o subsídio bruto devido em relação a estas substitui o salário mensal bruto.

Artigo 102º-1-2-2 Acolhimento de criança durante quarenta e seis semanas ou menos por período de doze meses consecutivos

No caso de acolhimento de criança quarenta e seis (46) semanas ou menos por período de doze (12) meses consecutivos, conforme definido no artigo 97º-1 desta base específica, o subsídio de férias bruto pago para o ano de referência é adicionado ao salário mensal bruto.

O valor do subsídio de férias a pagar é determinado a 31 de maio de cada ano. É calculado de acordo com as disposições do artigo 48º-1-1-5 da base comum desta convenção coletiva.

O subsídio de férias é pago no final de cada período de referência:

- uma (1) única vez em junho;
- ou aquando do gozo do principal período de férias remuneradas;
- ou à medida que as férias remuneradas são gozadas.

As condições de pagamento estão especificadas no contrato de trabalho. Qualquer outra forma de subsídio de férias é proibida.

Artigo 102º-1-2-3 Acolhimento ocasional

No caso de acolhimento eventual, conforme definido no artigo 97º-2 desta base específica, o subsídio de férias do ano de referência não está incluído no vencimento mensal bruto.

O valor do subsídio de férias a pagar é determinado aplicando a regra dos décimos (1/10) conforme descrito no artigo 48º-1-1-5 da base comum desta convenção coletiva. É pago no final do acolhimento ocasional.

Artigo 102º-2 Férias anuais complementares não remuneradas

Em caso de acolhimento da criança durante cinquenta e duas (52) semanas ou quarenta e seis (46) semanas ou menos, por período de doze (12) meses consecutivos, caso o assistente maternal não adquira trinta (30) dias úteis de férias pagas durante o período de referência indicado no artigo 48º-1-1-1 da base comum desta convenção coletiva, tem direito a licenças complementares sem vencimento para poder usufruir de um descanso anual de trinta (30) dias úteis.

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles fixées à l'article 102-1-1 du présent socle spécifique.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensualisé prévu à l'article 109-2 du présent socle spécifique.

Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés de l'assistant maternel.

Article 103 Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel

Dans une telle situation, les parties échangent et s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat de travail, en raison de la spécificité de la profession d'assistant maternel et notamment des règles encadrant l'agrément. Le cas échéant, l'assistant maternel informe par écrit, dans les délais prévus ci- dessous, le particulier employeur dont elle ne pourra plus accueillir l'enfant. Le contrat de travail est alors rompu selon la procédure dite de retrait forcé de l'enfant prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Lorsque l'assistant maternel bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, l'information quant à la poursuite du contrat de travail intervient moyennant le respect d'un délai de prévenance minimum de quinze (15) jours avant la fin dudit congé.

Dans les autres cas, un délai de prévenance minimum d'un (1) mois avant la date d'arrivée de l'enfant au foyer de l'assistant maternel est respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

CHAPITRE V Absences

Article 104 Absences de l'assistant maternel

Les règles applicables en cas d'absence de l'assistant maternel sont prévues par à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 105 Absences de l'enfant

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation,

Em caso de acolhimento da criança cinquenta e duas (52) semanas por período de doze (12) meses consecutivos, conforme definido no artigo 97º-1 desta base específica, os termos do gozo de licenças anuais complementares são idênticos aos previstos no artigo 102º-1-1 da presente base específica.

Em caso de acolhimento da criança durante quarenta e seis (46) semanas ou menos por período de doze (12) meses consecutivos, conforme definido no artigo 97º-1 desta base específica, estes períodos de licenças anuais complementares não remuneradas fazem parte das semanas não trabalhadas deduzidas no cálculo do salário mensal previsto no artigo 109º-2 da presente base específica.

Estes períodos de licença sem vencimento não são tidos em consideração na determinação do direito a férias remuneradas do assistente maternal.

Artigo 103º Chegada de uma nova criança a casa do assistente maternal

Nessa situação, as partes trocam informações relativamente às suas intenções quanto à prossecução do contrato de trabalho, devido à especificidade da profissão de assistente maternal e, nomeadamente, às regras que enquadram a autorização. Se necessário, o assistente maternal informa por escrito, nos prazos a seguir indicados, o empregador de serviços domésticos cujo filho já não poderá acolher. O contrato de trabalho é então rescindido em conformidade com o procedimento para a retirada forçada da criança, previsto no artigo 119º-1 da presente base específica.

Quando o assistente maternal usufrua de licença de maternidade ou de adoção, deverá informar relativamente à continuação do contrato de trabalho, respeitando do período de aviso prévio de, no mínimo, quinze (15) dias antes do término da referida licença.

Nos outros casos, deve ser respeitado o período mínimo de um (1) mês antes da data de chegada da criança à casa do assistente maternal, salvo em circunstâncias excecionais.

CAPÍTULO V Ausências

Artigo 104º Ausências do assistente maternal

As regras aplicáveis em caso de ausência do assistente maternal estão previstas no artigo 49º da base comum da presente convenção coletiva.

As regras de indemnização do trabalhador cujo contrato de trabalho esteja suspenso devido ao seu estado de saúde estão previstas no anexo nº 3 da presente convenção coletiva.

Artigo 105º Ausência da criança

Uma vez que os períodos durante os quais a criança é confiada ao assistente maternal estão previstos no contrato de trabalho, os períodos de ausência que não estejam previstos são remunerados.

No entanto, caso a ausência da criança seja justificada por atestado médico ou boletim de internamento, o empregador de serviços domésticos deve informar o assistente maternal o mais cedo possível,

le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen. Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de cinq(5) jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Au-delà de quatorze (14) jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Ces limites sont appréciées par période de douze (12) mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

CHAPITRE VI Classification

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 106 Classification

Les partenaires sociaux réaffirment leur intention de valoriser l'emploi d'assistant maternel agréé par toute action permettant la hiérarchisation fondée sur des critères objectifs et mesurables tels que l'obtention d'un titre professionnel relevant de la branche et permettant la détermination du salaire minimum du salarié relevant du présent socle spécifique, tel que défini à l'annexe n° 5 de la présente convention collective.

CHAPITRE VII Rémunération

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun. Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales.

Article 107 Salaire horaire brut minimum

Le salaire horaire brut de l'assistant maternel ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel fixé par l'annexe n° 5 à la présente convention collective.

por qualquer meio. Deve também facultar o comprovativo ao assistente maternal, o mais tardar no regresso da criança.

Em caso de ausência justificada nas condições acima previstas, o assistente maternal não é remunerado pelo período de ausência, nos seguintes limites:

- em caso de ausências curtas da criança, não necessariamente consecutivas, no limite de cinco (5) dias de ausência. Ultrapassado este limite, o empregador de serviços domésticos deve proceder ao pagamento do salário;
- Em caso de ausência por catorze (14) dias consecutivos. Além de catorze (14) dias consecutivos, o empregador de serviços domésticos deve retomar o pagamento do salário ou rescindir o contrato de trabalho de acordo com o artigo 119º-1 desta base específica.

Estes limites são avaliados no período de doze (12) meses consecutivos a partir da data efetiva da contratação ou da anuidade da mesma.

CAPÍTULO VI Classificação

O disposto no presente capítulo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 106º Classificação

Os parceiros sociais reafirmam a sua intenção de valorizar a profissão de assistente maternal autorizado, através de ações que permitam a hierarquização com base em critérios objetivos e mensuráveis, como seja a obtenção de título profissional relevante no setor e a determinação do salário mínimo do trabalhador enquadrado na presente base específica, conforme definido no anexo nº 5 desta convenção coletiva.

CAPÍTULO VII Remuneração

O disposto no presente capítulo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum. O salário mínimo bruto contratual é o salário bruto antes da dedução das contribuições e das cotizações salariais.

Artigo 107º Salário mínimo bruto por hora

O salário bruto por hora do assistente maternal não pode ser inferior ao salário mínimo por hora contratual fixado no anexo nº 5 da presente convenção coletiva.

Article 108 Mensualisation du salaire

Article 108-1 Principe de mensualisation du salaire

Afin d'assurer à l'assistant maternel un salaire régulier, le salaire est mensualisé quels que soient le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail dans l'année. La méthode de calcul de la mensualisation diffère selon que l'accueil de l'enfant s'effectue sur cinquante-deux (52) semaines ou sur quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs.

Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence conformément aux dispositions de l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 108-2 Dérogations au principe de mensualisation du salaire

Il est dérogé au principe de mensualisation pour rémunérer les heures de travail effectuées dans le cadre de l'accueil occasionnel, dans les conditions prévues à l'article 109-3 du présent socle spécifique.

Article 109 Calcul du salaire mensuel brut de base

Article 109-1 Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

nombre d'heures de travail par semaine × 52 semaines / 12 mois = nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut.

Le salaire mensualisé est versé chaque mois, y compris durant les périodes de congés payés de l'assistant maternel, sous réserve des droits acquis par ce dernier au cours de la période de référence.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être, le cas échéant, augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 96-4 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 109-2 Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

nombre d'heures de travail par semaine × nombre de semaines programmées / 12 mois = nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut.

Artigo 108º Salário mensal

Artigo 108º-1 Princípio do pagamento mensal do salário

Para garantir ao assistente maternal um salário regular, o salário é pago mensalmente independentemente do número de horas de trabalho por semana e o número de semanas de trabalho no ano. O método de cálculo mensal difere consoante o acolhimento da criança seja efetuado ao longo de cinquenta e duas (52) semanas ou ao longo de quarenta e seis (46) semanas ou menos por período de doze (12) meses consecutivos.

Durante o período de adaptação, o empregador de serviços domésticos deduz do salário mensal as horas de trabalho não efetuadas pelo assistente maternal, procedendo ao desconto das faltas de acordo com o disposto no artigo 111º da presente base específica.

Artigo 108º-2 Exceções ao princípio do pagamento mensal do salário

Fica dispensado o princípio do pagamento mensal no que respeita à remuneração das horas de trabalho prestadas no âmbito do acolhimento ocasional, nas condições previstas no artigo 109º-3 da presente base específica.

Artigo 109º Cálculo do vencimento mensal bruto de base

Artigo 109º-1 Acolhimento da criança durante cinquenta e duas semanas por período de doze meses consecutivos

No caso de acolhimento da criança durante cinquenta e duas (52) semanas por período de doze (12) meses consecutivos, o salário mensal bruto é determinado realizando o seguinte cálculo:

número de horas de trabalho por semana × 52 semanas / 12 meses = número de horas de trabalho por mês x salário horário bruto.

O salário é pago mensalmente, inclusivamente durante os períodos de férias remuneradas do assistente maternal, respeitando os direitos por este adquiridos durante o período de referência.

Dependendo das circunstâncias ocorridas durante o mês em questão, o salário pode, se necessário, ser acrescido do pagamento de horas extraordinárias e / ou horas majoradas trabalhadas pelo assistente maternal, nas condições previstas no artigo 96º-4 da presente base específica.

O salário pode ser reduzido nas condições previstas no artigo 111º da presente base específica.

Artigo 109º-2 Acolhimento de criança durante quarenta e seis semanas ou menos por período de doze meses consecutivos

No caso de acolhimento de criança durante quarenta e seis (46) semanas ou menos, por período de doze (12) meses consecutivos, o salário mensal bruto é determinado, realizando o seguinte cálculo:

número de horas de trabalho por semana × número de semanas programadas / 12 meses = número de horas de trabalho por mês x salário horário bruto.

Le salaire mensualisé est versé chaque mois et n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 102-1-2-2 du présent socle spécifique.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 110 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

À la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement dans les conditions prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

Article 109-3 Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un (1) mois, le salaire brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil

Le salaire brut est versé au terme de l'accueil occasionnel.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un (1) mois, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois

Le salaire mensuel brut est versé dans les conditions prévues par l'article 112 du présent socle spécifique.

Article 110 Majoration du salaire mensuel brut de base

Article 110-1 Heures majorées

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle prévue à l'article 96-2 du présent socle spécifique ouvrent droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10 %).

Article 110-2 Heures complémentaires

Les heures complémentaires, telles que définies à l'article 96-4 du présent socle spécifique, peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

O salário é pago mensalmente e não inclui o subsídio por férias pagas. Estas últimas são remuneradas de acordo com o disposto no artigo 102º-1-2-2 da presente base específica.

Dependendo das circunstâncias ocorridas durante o mês em questão, o salário pode, se necessário, ser acrescido do pagamento de horas extraordinárias e / ou horas majoradas trabalhadas pelo assistente maternal, nas condições previstas no artigo 110º da presente base específica.

O salário pode ser reduzido nas condições previstas no artigo 111º da presente base específica.

Anualmente, é realizada uma regularização previsional na data de anuidade do contrato de trabalho, comparando-se os salários mensais pagos nos últimos doze (12) meses, com os salários que deveriam ter sido pagos por aplicação do contrato de trabalho, pelas horas efetivamente cumpridas. Essa regularização é feita por escrito e assinada pelas partes.

Durante a execução do contrato de trabalho, as regularizações provisórias anuais compensam-se entre si e não dão origem a regularizações.

No fim do contrato de trabalho, as somas devidas a título de regularização devem ser declaradas e liquidadas, nas condições previstas no artigo 56º da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 109º-3 Acolhimento ocasional

Em caso de acolhimento ocasional inferior ou igual a um (1) mês, o salário bruto é determinado realizando o seguinte cálculo:

salário horário bruto x número de horas de acolhimento

O salário bruto é pago no fim do acolhimento ocasional.

No caso de acolhimento ocasional superior a um (1) mês, o salário bruto mensal é apurado através do seguinte cálculo:

salário horário bruto x número de horas de acolhimento efetuadas durante o mês

O salário mensal bruto é pago nas condições previstas no artigo 112º da presente base específica.

Artigo 110º Majoração do salário mensal bruto de base

Artigo 110º-1 Horas majoradas

As horas de trabalho efetuadas para além da duração contratual prevista no artigo 96º-2 da presente base específica conferem o direito a uma majoração do salário. A taxa de majoração aplicável é determinada pelas partes e especificada no contrato de trabalho. Esta taxa não pode ser inferior a dez por cento (10%).

Artigo 110º-2 Horas extraordinárias

As horas extraordinárias, nos termos definidos no artigo 96º-4 da presente base específica, poderão dar lugar a uma majoração do salário, mediante decisão escrita das partes constante do contrato de trabalho.

Article 110-3 Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, ouvre droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant et précisé dans le contrat de travail.

Article 111 Déduction des périodes d'absence

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération par le particulier employeur, ce dernier procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération à verser à l'assistant maternel en effectuant le calcul suivant :

- En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

  salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent

  Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

- En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

  salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

  Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié.

Au sens des présentes dispositions, sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

Article 112 Paiement du salaire et déclarations

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

Artigo 110º-3 Horas majoradas em caso de dificuldades especiais relacionadas com a criança

O acolhimento de uma criança com dificuldades particulares, temporárias ou permanentes, dá direito a uma majoração do salário. A taxa de majoração aplicável é determinada pelas partes em função da relevância das dificuldades das suscitadas pelo acolhimento da criança e é especificada no contrato de trabalho.

Artigo 111º Dedução dos períodos de ausência

Relativamente às ausências que não impliquem a manutenção da remuneração pelo empregador de serviços domésticos, este procede à dedução das faltas para determinar a remuneração a pagar ao assistente maternal, efetuando o seguinte cálculo:

- No caso do acolhimento da criança durante cinquenta e duas (52) semanas por período de doze (12) meses consecutivos, o empregador de serviços domésticos aplica a seguinte fórmula de cálculo:

  salário mensal x número de horas não trabalhadas no mês, dando origem a desconto de salário / número de horas que teriam sido trabalhadas no mês em questão, caso o trabalhador não tivesse faltado

  O resultado obtido deve ser deduzido do salário mensal para determinar a remuneração a pagar ao trabalhador.

- No caso do acolhimento da criança durante quarenta e seis (46) semanas ou menos por período de doze (12) meses consecutivos, o empregador de serviços domésticos aplica a seguinte fórmula de cálculo:

  salário mensal x número de dias não trabalhados no mês, dando origem a desconto de salário / número de dias que teriam sido trabalhados no mês em questão caso o trabalhador não tivesse faltado

  O resultado obtido deve ser deduzido do salário mensal para determinar a remuneração a pagar ao trabalhador.

Para apurar o número de horas e dias que teriam sido trabalhados no mês em causa se o trabalhador não tivesse faltado, as partes devem referir-se ao disposto no contrato de trabalho ou ao horário atribuído ao trabalhador.

Para efeito das presentes disposições, entende-se por horas e dias de trabalho todas as horas e dias do mês em causa que teriam sido trabalhados pelo assistente maternal caso este não tivesse faltado. Os períodos de ausência, as semanas de não acolhimento, bem como os feriados públicos correspondentes a dia habitualmente trabalhado, contam-se pelas horas e dias que teriam sido trabalhados pelo trabalhador se não tivesse faltado durante o mês.

Artigo 112º Pagamento do salário e declarações

As disposições relativas ao pagamento de salários e declarações estão previstas no artigo 56º da base comum da presente convenção coletiva.

CHAPITRE VIII Indemnités et prestations

Article 113 Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite d'un véhicule est alors versée à l'assistant maternel conformément aux dispositions prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Article 114 Autres indemnités

Article 114-1 Indemnité d'entretien

Une indemnité d'entretien est versée à l'assistant maternel en sus du salaire, afin de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant, tels que définis par les dispositions légales et règlementaires de droit commun applicables.

Elle est versée en cas de travail effectif, par heure de travail.

Le montant horaire de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail. Il varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de neuf (9) heures.

Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à deux virgule soixante-cinq euros (2,65 €).

L'indemnité d'entretien n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI, afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire de l'assistant maternel.

L'indemnité d'entretien n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Article 114-2 Indemnité de repas

Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.

CAPÍTULO VIII Subsídios e benefícios

Artigo 113º Subsídio relativo à condução de veículo

O disposto no presente artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum.

Se o empregador de serviços domésticos solicitar ao assistente maternal, e este aceitar, a utilização do seu veículo pessoal para o transporte da criança acolhida, será então pago ao assistente maternal um subsídio relativo à condução de veículo, de acordo com o disposto no artigo 57º da base comum da presente convenção coletiva.

Quando mais do que um empregador de serviços domésticos solicitar transporte, o subsídio devido por cada um deles é determinado proporcionalmente ao número de crianças transportadas. O número de crianças transportadas significa o número de crianças presentes no veículo, incluindo os filhos do assistente maternal, se a viagem for feita para atender às suas necessidades.

Cada empregador de serviços domésticos é então responsável perante o assistente maternal pela quota-parte do subsídio calculado relativamente ao seu filho.

Artigo 114º Outros subsídios

Artigo 114º-1 Subsídio de manutenção

Para além do salário, é pago ao assistente maternal um subsídio de manutenção, por forma a cobrir as despesas incorridas com o acolhimento da criança, conforme definido pelas disposições legais e regulamentares de direito comum aplicáveis.

Este subsídio é devido em caso de trabalho efetivo, por hora de trabalho.

O valor hora deste subsidio é previsto no contrato de trabalho. Este valor varia de acordo com o horário de trabalho efetivo, não podendo ser inferior a noventa por cento (90%) do mínimo garantido quando o horário diário de trabalho seja de nove (9) horas.

Independentemente do número de horas de trabalho efetivo por dia útil, o valor diário deste subsídio não pode ser inferior a dois vírgula sessenta e cinco euros (2,65 €).

Uma vez que o subsídio de manutenção não tem a natureza de salário, não está sujeito a contribuições e cotizações sociais. No entanto, deve ser declarado ao centro nacional PAJEMPLOI, para constar no boletim de vencimentos do assistente maternal.

O subsídio de manutenção não é tido em conta na determinação do subsídio de férias remuneradas a pagar ao trabalhador.

Artigo 114º-2 Subsídio de refeição

Se o assistente maternal providenciar refeições à criança acolhida, o empregador de serviços domésticos paga-lhe um subsídio de refeição, para além do salário.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité. Cette dernière est déterminée en fonction des repas fournis.

L'indemnité de repas n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire.

L'indemnité de repas n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût des repas fournis.

Article 115 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE IX Ancienneté

Article 116 Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 117 Retraite complémentaire

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective.

As partes estabelecem, no contrato de trabalho, a natureza e o número de refeições fornecidas, bem como o valor do subsídio. Este último é determinado em função das refeições fornecidas.

Uma vez que o subsídio de refeição não tem a natureza de salário, não está sujeito a contribuições e cotizações sociais. No entanto, deve ser declarado ao centro nacional PAJEMPLOI, para constar no boletim de vencimentos do assistente maternal.

O subsídio de refeição não é tido em conta na determinação do subsídio de férias remuneradas a pagar ao trabalhador.

Por outro lado, quando o empregador de serviços domésticos fornece as refeições da criança, não é devido qualquer subsídio ao assistente maternal. O empregador de serviços domésticos deve comunicar por escrito ao assistente maternal o custo das refeições fornecidas.

Artigo 115º Comparticipação de parte do custo de passe do serviço de transportes públicos de passageiros ou do serviço público de aluguer de bicicletas

As disposições relativas à comparticipação de parte do custo da assinatura do serviço de transportes públicos de passageiros ou do serviço público de aluguer de bicicletas estão previstas no artigo 59º da base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO IX Antiguidade

Artigo 116º Antiguidade

As disposições relativas à antiguidade encontram-se previstas no artigo 60º da base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO X Pensão complementar

Artigo 117º Pensão complementar

As disposições relativas à pensão complementar encontram-se previstas no artigo 61º da base comum da presente convenção coletiva.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 du socle commun sont donc à consulter dans le même temps.

CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 118 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Article 119 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur sont encadrées par la présente convention collective et les dispositions du code de l'action sociale et des familles applicables à l'assistant maternel du particulier employeur.

Article 119-1 Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur

Le particulier employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

Le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, quel qu'en soit le motif, notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.

Article 119-2 Ruptures du contrat à l'initiative du salarié

Article 119-2-1 Démission

Les dispositions relatives à la démission de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

TÍTULO 2 Rescisão do contrato de trabalho

O disposto neste título complementa as disposições sobre o mesmo objeto, previstas na base comum. Estas disposições e as previstas no título 2 da base comum devem, pois, ser consultadas em simultâneo.

CAPÍTULO I Rescisão do contrato de trabalho a termo certo

Artigo 118º Rescisão do contrato de trabalho a termo certo

As disposições relativas à rescisão do contrato de trabalho a termo certo encontram-se previstas no artigo 62º da base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO II Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto

O disposto no presente capítulo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum.

Artigo 119º Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto

As disposições relativas à rescisão do contrato de trabalho a termo incerto por iniciativa do empregador de serviços domésticos enquadram-se na presente convenção coletiva e nas disposições do código de ação social e das famílias, aplicáveis ao assistente maternal do empregador de serviços domésticos.

Artigo 119º-1 Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador de serviços domésticos

O empregador de serviços domésticos pode exercer o seu direito de retirar a criança. Esta retirada resulta na rescisão do contrato de trabalho.

O empregador de serviços domésticos que decide deixar de confiar o seu filho ao auxiliar maternal, qualquer que seja o motivo, notifica-o a sua decisão por carta registada com aviso de receção ou por carta entregue em mão contra recibo.

A retirada da criança não pode ser baseada num fundamento discriminatório ou ilícito.

Artigo 119º-2 Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

Artigo 119º-2-1 Demissão

As disposições relativas à demissão do assistente maternal estão previstas no artigo 63º-2-1 da base comum da presente convenção coletiva.

Article 119-2-2 Départ volontaire à la retraite

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 119-3 Rupture du contrat de travail imposée aux parties

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant dans le respect de la procédure prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Dans ce cas, le contrat de travail est rompu sans préavis, ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective.

Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, le retrait forcé de l'enfant à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

Article 119-4 Rupture du contrat de travail du fait du décès

Article 119-4-1 Décès de l'assistant maternel

Les dispositions relatives au décès de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-3-2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues dans le socle commun, à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 119-4-2 Décès de l'enfant du particulier employeur

Le décès de l'enfant du particulier employeur entraine la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, informe dès que possible par écrit l'assistant maternel de la date du décès de l'enfant. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis définie à l'article 122 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant prévue à l'article 121-1 du présent socle spécifique ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant.

Artigo 119º-2-2 Reforma voluntária

As disposições relativas à reforma voluntária de um auxiliar maternal estão previstas no artigo 63º-2-2 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 119º-3 Rescisão do contrato de trabalho imposta às partes

A suspensão, alteração ou revogação da autorização do assistente maternal impõe-se às partes e implica a retirada forçada da criança de acordo com o procedimento previsto no artigo 119º-1 da presente base específica.

Nesse caso, o contrato de trabalho é rescindido sem aviso prévio nem indemnização por cessação de funções, unicamente devido à suspensão, alteração ou revogação da autorização. No entanto, a indemnização compensatória por férias remuneradas é devida ao assistente maternal nas condições previstas no artigo 67º da base comum da presente convenção coletiva.

O empregador de serviços domésticos notifica o assistente maternal, por carta registada com aviso de receção ou por carta entregue em mão contra recibo, da retirada forçada da criança na data de notificação da suspensão, alteração ou revogação da autorização pelo Conselho departamental.

Artigo 119º-4 Rescisão do contrato de trabalho por morte

Artigo 119º-4-1 Morte do assistente maternal

As disposições relativas à morte do assistente maternal estão previstas no artigo 63º-3-2 da base comum da presente convenção coletiva.

A morte do trabalhador pode conferir direito, sob determinadas condições, ao pagamento de prestações do regime de previdência do setor, nos termos previstos no anexo nº 3 da presente convenção coletiva.

Artigo 119º-4-2 Morte do filho do empregador de serviços domésticos

A morte do filho do empregador de serviços domésticos determina a rescisão automática do contrato de trabalho no dia do falecimento.

O empregador de serviços domésticos ou, na sua falta, um terceiro, informa o assistente maternal, assim que possível e por escrito, da data da morte da criança. As fichas e documentos de formação disponibilizam um modelo de carta. Estes últimos têm um valor indicativo e não contratual.

A cessação do contrato de trabalho implica o pagamento ao trabalhador:

- do último salário devido no dia do óbito;
- de uma indemnização igual à indemnização compensatória de aviso prévio, definida no artigo 122º da presente base específica, o qual não pode ser efetuado devido à morte da criança;
- de uma indemnização, cujo valor é calculado da mesma forma que a indemnização por rescisão em caso da retirada de criança prevista no artigo 121º-1 da presente base específica;
- de uma indemnização compensatória por férias remuneradas adquiridas, não remuneradas, se aplicável.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, remet à l'assistant maternel, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

Article 120 Préavis

Les dispositions relatives au préavis complètent celles de même objet prévues à l'article 64 du socle commun de la présente convention collective.

En dehors de la période d'essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié. Sa durée est au minimum de :

- huit (8) jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois (3) mois ;
- quinze (15) jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois (3) mois et jusqu'à moins d'un (1) an ;
- et un (1) mois si l'enfant est accueilli depuis un an (1) et plus.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Article 121 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 121-1 Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant

En cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternelle qui accueille l'enfant depuis au moins neuf (9) mois.

Cette indemnité n'est pas due :

- lorsque le retrait de l'enfant est causé par la faute grave ou lourde de l'assistant maternel ;
- en cas de modification ou de suspension ou de retrait d'agrément.

Le montant de l'indemnité est égal à un quatre-vingtième (1/80ème) du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

O empregador de serviços domésticos ou, na sua falta, um terceiro, envia ao assistente maternal, no prazo de trinta (30) dias corridos a partir do falecimento do filho, os documentos de fim de contrato previstos no artigo 69º da base comum desta convenção coletiva.

Artigo120º Aviso prévio

As disposições relativas ao aviso prévio complementam as disposições com o mesmo objeto previstas no artigo 64º da base comum da presente convenção coletiva.

Excluindo o período experimental, os casos de falta grave e de falta dolosa, bem como de retirada imposta às partes, deve ser efetuado um aviso prévio em caso de rescisão por iniciativa do empregador de serviços domésticos ou do trabalhador. A sua duração é, no mínimo, de:

- oito (8) dias consecutivos se a criança tiver sido acolhida por um período inferior a três (3) meses;
- quinze (15) dias corridos se a criança tiver sido acolhida por um período entre três (3) meses e um (1) ano;
- e um (1) mês se a criança tiver sido acolhida por um (1) ano ou mais.

A data da primeira apresentação da carta registada ou a data de entrega da carta em mão contra recibo, fixa o início da contagem do aviso prévio.

A antiguidade necessária para determinar a duração do período de aviso prévio é avaliada na data de envio da carta registada ou na data de entrega em mão contra recibo.

CAPÍTULO III Montantes devidos ao trabalhador no fim do contrato de trabalho

O disposto no presente artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum.

Artigo 121º Indemnização por rescisão do contrato de trabalho

Artigo 121º-1 Indemnização por rescisão em caso de retirada da criança

Em caso de retirada da criança, o empregador de serviços domésticos paga uma indemnização por rescisão ao assistente maternal que acolheu a criança durante pelo menos nove (9) meses.

Esta indemnização não é devida:

- caso a retirada da criança seja causada por falta grave ou dolosa do assistente maternal;
- em caso de modificação ou suspensão ou revogação da autorização.

O valor da indemnização é igual a um oitenta avos (1/80º) do total dos salários brutos recebidos durante a vigência do contrato, excluindo os subsídios não sujeitos a contribuições e as contribuições sociais, tais como subsídio de deslocação, subsídio de manutenção e despesas de alimentação.

Essa indemnização não tem a natureza de salário. Está isenta de contribuições e cotizações sociais, dentro dos limites fixados pelas disposições legais e regulamentares em vigor.

Article 121-2 Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'assistant maternel qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 122 Indemnité compensatrice de préavis

Si le préavis se termine en cours de mois, le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence prévue à l'article 111 du présent socle spécifique, pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis est versée dans les conditions prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

Article 123 Indemnité compensatrice de congés payés

Article 123-1 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 123-2 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 124 Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel.

Artigo 121º-2 Indemnização por reforma voluntária

O assistente maternal que se reforme voluntariamente pode ter direito a uma indemnização por reforma, nas condições e modalidades previstas no artigo 63º-2-2 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 122º Indemnização compensatória de aviso prévio

Se o período de aviso prévio terminar durante o mês, o empregador de serviços domésticos deve ter em conta a dedução por faltas prevista no artigo 111º desta base específica, para calcular a indemnização compensatória de aviso prévio.

A indemnização compensatória por aviso prévio é paga nas condições previstas no artigo 66º da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 123º Indemnização compensatória de férias remuneradas

Artigo 123º-1 Indemnização compensatória por férias remuneradas em caso de acolhimento da criança durante cinquenta e duas semanas

Em caso de acolhimento da criança durante cinquenta e duas (52) semanas, o empregador de serviços domésticos deve pagar ao auxiliar maternal uma indemnização pelas férias remuneradas adquiridas, não remuneradas na data de rescisão do contrato de trabalho. Para determinar a indemnização compensatória por férias remuneradas, o empregador de serviços domésticos aplica o método da manutenção do salário ou o método do décimo, de acordo com o disposto no artigo 48º-1-1-5 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 123º-2 Indemnização compensatória por férias pagas em caso de acolhimento de criança durante quarenta e seis semanas ou menos

Em caso de acolhimento da criança durante quarenta e seis (46) semanas ou menos, o empregador de serviços domésticos deve pagar ao assistente maternal uma indemnização pelas férias pagas adquiridas, não remuneradas na data de rescisão do contrato de trabalho. Para determinar a indemnização compensatória de férias remuneradas, o empregador de serviços domésticos aplica o método da manutenção do salário ou o método do décimo, de acordo com o disposto no artigo 48º-1-1-5 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 124º Outras quantias pagas: regularização dos salários em caso de acolhimento de criança durante quarenta e seis semanas ou menos

Em caso de acolhimento de criança durante quarenta e seis (46) semanas ou menos, o empregador de serviços domésticos procede à regularização definitiva do salário no final do contrato.

Esta regularização efetuada na data de fim do contrato de trabalho tem em consideração as condições previstas no contrato de trabalho e as regularizações provisórias realizadas anualmente na data de celebração do contrato.

No fim do contrato de trabalho, há lugar a uma liquidação e compensação pelas regularizações anuais e provisórias, a crédito e a débito do assistente maternal.

A regularização definitiva do salário no final do contrato de trabalho pode dar origem a um reembolso financeiro sujeito a contribuições e cotizações sociais, em benefício do auxiliar maternal.

CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 125 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 126 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel ».

CAPÍTULO IV Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho

Artigo 125º Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho

As disposições deste capítulo encontram-se previstas no artigo 69º da base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO V Restituição da acomodação pelo trabalhador no final do contrato de trabalho

Artigo 126º Restituição do alojamento pelo trabalhador no final do contrato de trabalho

As disposições deste capítulo não se aplicam aos trabalhadores abrangidos pela base específica «assistente maternal».

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 du socle commun de la présente convention collective doivent donc être consultées dans le même temps.

CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

Article 127 Formation du contrat de travail

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun de la présente convention collective.

Article 128 Forme, objet et nature du contrat de travail

Article 128-1 Forme du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues dans le socle commun, sauf cas spécifiques exposés aux articles 128-1-1 à 128-1-3 du présent socle spécifique.

Le contrat de travail est conclu au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche. Les parties peuvent faire précéder le contrat de travail d'une lettre d'engagement.

La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si la lettre d'engagement comprend les éléments obligatoires visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, les parties peuvent conclure un contrat de travail au plus tard le dernier jour de la période d'essai.

Toutefois, si la lettre d'engagement n'est pas suivie de la signature d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, dès lors qu'elle contient les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective ainsi qu'au présent article.

En plus des éléments visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, le contrat de travail prévoit l'organisation du travail et comprend les éléments suivants :

BASE TRABALHADORES DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

PARTE IV

DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO CONTRATO DE TRABALHO

TÍTULO 1 Formação e execução do contrato de trabalho

O disposto neste título complementa as disposições sobre o mesmo objeto, previstas na base comum. Estas disposições e as previstas no título 1 da base comum devem, portanto, ser consultadas em simultâneo.

CAPÍTULO I Contratação e contrato de trabalho

Artigo 127º Formação do contrato de trabalho

As disposições relativas à formação do contrato de trabalho encontram-se previstas no artigo 40º da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 128º Forma, objeto e natureza do contrato de trabalho

Artigo 128º-1 Forma do contrato de trabalho

O disposto neste artigo complementa as disposições do mesmo objeto previstas na base comum, salvo nos casos específicos previstos nos artigos 128º-1-1 a 128º-1-3 desta base específica.

O contrato de trabalho é celebrado o mais tardar na data efetiva da contratação. As partes podem fazer preceder o contrato de trabalho de uma carta de compromisso.

A carta de compromisso reflete a intenção das partes de celebrarem um contrato de trabalho. Se a carta de compromisso incluir os elementos obrigatórios referidos no artigo 41º-1 da base comum da presente convenção coletiva, as partes podem celebrar o contrato de trabalho o mais tardar no último dia do período experimental.

No entanto, se a carta de compromisso não for seguida da assinatura de um contrato de trabalho, ela será considerada como tal, desde que contenha os elementos obrigatórios do contrato de trabalho, previstos no artigo 41º-1 da base comum deste acordo coletivo e no presente artigo.

Além dos elementos referidos no artigo 41º-1 da base comum da presente convenção coletiva, o contrato de trabalho prevê a organização do trabalho e inclui os seguintes elementos:

- la nature de l'emploi occupé par le salarié, conformément à la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, et les missions s'y rattachant ;
- les absences du particulier employeur prévues à l'article 142 du présent socle spécifique, le cas échéant.

Article 128-1-1 Cas spécifique du contrat de travail oral du salarié déclaré auprès du Centre national du CESU

Le particulier employeur et le salarié déclaré auprès du CESU peuvent convenir d'un contrat de travail oral, dans le respect des conditions expressément prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail oral vaut contrat de travail écrit. Les parties sont tenues de respecter les obligations mises à leur charge lors de la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail prévues par le socle commun et le présent socle spécifique.

Article 128-1-2 Cas du salarié embauché dans le cadre de la garde partagée

La garde partagée relève des emplois-repères du domaine d'activités « Enfant » décrits par la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective.

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Dans le cadre de la garde partagée, les activités liées aux enfants et à leurs besoins sont prioritaires afin de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes.

Ce mode de garde est fondé sur l'entente et la concertation des particuliers employeurs à organiser la garde partagée et à la confier au même salarié.

Les particuliers employeurs s'engagent à se transmettre mutuellement toute information nécessaire à la garde partagée et à exprimer leurs besoins spécifiques. Leurs besoins spécifiques ne doivent pas être contradictoires.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

L'interdépendance des contrats de travail dans l'organisation conjointe de la garde partagée amène les particuliers employeurs à prévoir dans chaque contrat de travail, une clause identique précisant l'organisation en lien avec l'autre particulier employeur.

Article 128-1-3 Cas du jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

Le contrat de travail conclu avec un jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans est signé par ce dernier s'il dispose de l'autorisation écrite de son représentant légal. Cette condition ne s'applique pas aux mineurs émancipés.

- a natureza das funções desempenhadas pelo trabalhador, de acordo com a grelha de classificação prevista no anexo nº 7 da presente convenção coletiva, e as missões relacionadas;
- as ausências do empregador de serviços domésticos previstas no artigo 142º desta base específica, se aplicável.

Artigo 128º-1-1 Caso específico do contrato de trabalho verbal do trabalhador declarado junto do Centro Nacional do CESU

O empregador de serviços domésticos e o trabalhador registado no CESU podem celebrar um contrato de trabalho verbal, respeitando as condições expressamente previstas nas disposições legais e regulamentares em vigor.

O contrato de trabalho verbal tem o mesmo valor que um contrato de trabalho escrito. As partes estão vinculadas a cumprir as obrigações que lhes são impostas relativamente às fases de formação, execução e rescisão do contrato de trabalho, previstas na base comum e na presente base específica.

Artigo 128º-1-2 Caso do trabalhador contratado no âmbito da guarda partilhada

A guarda partilhada insere-se nos trabalhos de referência no campo de atividade «Criança» descrito na grelha de classificação prevista no anexo nº 7 da presente convenção coletiva.

A guarda partilhada é definida como a modalidade que consiste em assegurar o cuidado simultânea das crianças de duas famílias, no domicílio de uma e/ou de outra família, nos termos definidos nos contratos de trabalho.

No contexto da guarda partilhada, é dada prioridade às atividades ligadas às crianças e às suas necessidades, a fim de permitir que crianças de diferentes famílias vivam juntas e em harmonia.

Esta modalidade de cuidado baseia-se no acordo e na concertação dos empregadores de serviços domésticos para organizar a guarda partilhada e confiá-la ao mesmo trabalhador.

Os empregadores de serviços domésticos comprometem-se a transmitir mutuamente todas as informações necessárias para a guarda partilhada e a expressar as suas necessidades específicas. As suas necessidades específicas não devem ser contraditórias.

Apesar da organização conjunta da guarda partilhada, é necessário que cada empregador de serviços domésticos celebre individualmente um contrato de trabalho por escrito com o trabalhador. Cada contrato de trabalho caracteriza uma relação de trabalho e permanece juridicamente distinto do outro.

A interdependência dos contratos de trabalho na organização conjunta da guarda partilhada leva os empregadores de serviços domésticos a incluir, em cada contrato de trabalho, uma cláusula idêntica especificando a organização em conjunto com o outro empregador de serviços domésticos.

Artigo 128º-1-3 Caso de jovem trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis e os dezoito anos

O contrato de trabalho celebrado com um jovem trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis (16) e os dezoito (18) anos é por este assinado desde que possua autorização escrita do seu representante legal. Esta condição não se aplica aos menores emancipados.

Article 128-2 Objet du contrat de travail

Les dispositions relatives à l'objet du contrat de travail sont prévues à l'article 41-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 128-3 Nature du contrat de travail

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41-3 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129 Formalités liées à l'embauche

Les dispositions du présent article complètent celles de même objet, prévues dans le socle commun de la présente convention collective.

Article 129-1 Immatriculation du particulier employeur

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129-3 Autres formalités

Article 129-3-1 Autres formalités liées à l'embauche d'un jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

Le particulier employeur doit vérifier que le salarié est en âge de travailler.

Le particulier employeur s'engage à ne pas confier au salarié âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans un travail excédant ses forces ou susceptible de porter préjudice à sa sécurité, sa santé ou sa moralité.

Article 129-3-2 Autres formalités liées à la conduite d'un véhicule

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité.

À cet effet, le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire, la carte grise et la police d'assurance de son véhicule.

Artigo 128º-2 Objeto do contrato de trabalho

As disposições relativas ao objeto do contrato de trabalho encontram-se previstas no artigo 41º-2 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 128º-3 Natureza do contrato de trabalho

As disposições relativas à natureza do contrato de trabalho estão previstas no artigo 41º-3 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 129º Formalidades relativas à contratação

O disposto neste artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 129º-1 Registo do empregador de serviços domésticos

As disposições relativas ao registo do empregador de serviços domésticos estão previstas no artigo 42º-1 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 129º-2 Declaração de emprego do trabalhador

As disposições relativas à declaração de emprego do trabalhador estão previstas no artigo 42º-2 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 129º-3 Outras formalidades

Artigo 129º-3-1 Outras formalidades relativas à contratação de jovem trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis e os dezoito anos

O empregador de serviços domésticos deve verificar se o trabalhador tem idade para trabalhar.

O empregador de serviços domésticos compromete-se a não atribuir a um trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis (16) e os dezoito (18) anos um trabalho que exceda as suas capacidades ou que seja suscetível de prejudicar a sua segurança, saúde ou moral.

Artigo 129º-3-2 Outras formalidades relacionadas com a condução de veículo

Caso o trabalhador tenha de utilizar o seu veículo para o exercício da sua atividade profissional, o empregador de serviços domésticos deve assegurar-se de que o trabalhador possui carta de condução e um certificado de seguro válido.

Para o efeito, o trabalhador fornece anualmente uma cópia dos documentos comprovativos que permitem ao empregador de serviços domésticos efetuar as verificações acima indicadas e informa-o de qualquer alteração que afete a sua carta de condução, o documento de registo ou a apólice de seguro do seu veículo.

Si le salarié est amené à utiliser le véhicule du particulier employeur pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur informe au préalable sa compagnie d'assurance et vérifie que le salarié est titulaire d'un permis de conduire.

À cet effet, le particulier employeur met à la disposition du salarié le justificatif de l'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.

Le salarié informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire.

Article 130 Médecine du travail

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente convention collective.

Article 131 Période d'essai

Article 131-1 Contrat à durée indéterminée [1]

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

La période d'essai doit être expressément prévue par les parties dans le contrat de travail écrit et/ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai initiale est fixée à un mois et pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le salarié ait été averti préalablement, par écrit.

La durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement sont prévus par écrit entre les parties.

Article 131-2 Contrat à durée déterminée

Les dispositions relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée sont prévues à l'article 44-2 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE II Durée du travail

Article 132 Durée du travail régulière et irrégulière

La durée du travail est dite « régulière » :

- lorsque les parties déterminent une durée de travail hebdomadaire fixe ;

(1) L'article 131-1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail, en matière de période d'essai.

Se o trabalhador tiver que utilizar a viatura do empregador de serviços domésticos para o exercício da sua atividade profissional, o empregador de serviços domésticos deve informar previamente a sua seguradora e verificar se o trabalhador possui carta de condução.

Para o efeito, o empregador de serviços domésticos fornece ao trabalhador o comprovativo da validade do seguro automóvel e o documento de registo.

O trabalhador informa o empregador de serviços domésticos de qualquer alteração que afete a sua carta de condução.

Artigo 130º Medicina do trabalho

As disposições relativas à medicina do trabalho encontram-se previstas no artigo 43º da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 131º Período experimental

Artigo 131º-1 Contrato a termo incerto[1]

O disposto neste artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

O período experimental deve ser expressamente previsto pelas partes no contrato de trabalho escrito e/ou na carta de compromisso.

A duração do período experimental inicial é de um mês e pode ser renovada uma vez, desde que o trabalhador tenha sido previamente notificado por escrito.

A duração do período experimental e a sua eventual renovação são fixadas por escrito entre as partes.

Artigo 131º-2 Contrato a termo certo

As disposições relativas ao período experimental do contrato de trabalho a termo certo estão previstas no artigo 44º-2 da base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO II Horário de trabalho

Artigo 132º Horário de trabalho regular e irregular

O horário de trabalho é considerado «regular»:

- quando as partes determinam um horário fixo de trabalho semanal;

(1) O artigo 131º-1 é prorrogado sob reserva do cumprimento dos artigos L. 1221-25 e L. 1221-26 do Código do Trabalho, no que diz respeito ao período experimental.

- ou lorsque des périodes de travail se succèdent et/ou se répètent régulièrement selon un rythme de travail prévu par le contrat de travail et ses éventuels avenants. Les périodes de travail sont exprimées en jours et/ou en semaines.

À contrario, la durée du travail est dite « irrégulière », dès lors qu'elle ne répond pas à l'une ou l'autre des conditions précitées.

Dans le cadre d'une durée de travail irrégulière, le particulier employeur informe par écrit le salarié des horaires de travail et de leur répartition, dans le respect d'un délai de prévenance de cinq (5) jours calendaires. À cet effet, il peut être remis au salarié un planning, pour chaque cycle de travail. Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur et le salarié est en droit de refuser, s'il a reçu la demande au dernier moment et justifie de son indisponibilité auprès du particulier employeur. Dans ce cas, le refus du salarié ne peut pas constituer une cause de licenciement.

Article 133 Durée du travail conventionnelle

Article 133-1 Dispositions générales

À l'exception du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante (40) heures, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante (40) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique.

Article 133-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail s'applique à la garde partagée.

La durée du travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'une et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique et avec l'accord du salarié, les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux particuliers employeurs peuvent être complétées par des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

Article 133-3 Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans ne peut pas excéder trente-cinq (35) heures.

En raison de l'âge du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, la durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à douze (12) heures consécutives.

- ou quando os períodos de trabalho se sucedem e/ou se repetem regularmente de acordo com um ritmo de trabalho previsto no contrato de trabalho e nos seus eventuais aditamentos. Os períodos de trabalho são expressos em dias e/ou semanas.

A contrario, o horário de trabalho é considerado "irregular", desde que não reúna nenhuma das condições acima mencionadas.

Em caso de horário de trabalho irregular, o empregador de serviços domésticos deve informar o trabalhador por escrito do horário de trabalho e da sua distribuição, respeitando um período de aviso prévio de cinco (5) dias corridos. Para este efeito, pode ser entregue ao trabalhador um calendário para cada ciclo de trabalho. O período de aviso prévio não se aplica a situações de imprevisibilidade excecional e/ou devido a imperativos não padronizados que se imponham ao empregador de serviços domésticos e o trabalhador tem o direito de recusar, se tiver recebido o pedido no último momento e se justificar a sua indisponibilidade junto do empregador de serviços domésticos. Neste caso, a recusa do trabalhador não pode constituir uma causa de despedimento.

Artigo 133º Horário de trabalho contratual

Artigo 133º-1 Disposições gerais

Com exceção do trabalhador jovem com idade entre os dezasseis (16) e os dezoito (18) anos, o horário semanal contratual de trabalho é de quarenta (40) horas, independentemente da natureza do contrato de trabalho.

As partes são livres de prever um horário de trabalho inferior a quarenta (40) horas semanais, ou superior a este limite, respeitando a duração máxima do trabalho prevista no artigo 134º da presente base específica.

Artigo 133º-2 Disposições específicas relativas à guarda partilhada

O horário semanal contratual de trabalho aplica-se à guarda partilhada.

O período de trabalho do trabalhador corresponde ao total de horas trabalhadas no domicílio de um e/ou outro empregador de serviços domésticos, previstas no contrato de trabalho e nos seus eventuais aditamentos.

Respeitando a duração máxima do trabalho prevista no artigo 134º desta base específica e com o acordo do trabalhador, as horas de permanência trabalhadas para além do horário contratual comum aos dois empregadores de serviços domésticos podem ser complementadas por horas de permanência simples solicitadas por um dos empregadores de serviços domésticos.

Artigo 133º-3 Disposições específicas relativas ao jovem trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis e os dezoito anos

O horário semanal de trabalho de um jovem trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis (16) e os dezoito (18) anos não pode exceder as trinta e cinco (35) horas.

Devido à idade do jovem trabalhador de dezasseis (16) a dezoito (18) anos, o período mínimo de descanso diário não pode ser inferior a doze (12) horas consecutivas.

Article 134 Durée maximale du travail

En cas de durée du travail régulière, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de douze (12) semaines consécutives sans dépasser cinquante (50) heures au cours de la même semaine.

En cas de durée du travail irrégulière, cette durée est comprise entre zéro (0) heure et au maximum quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine.

En présence de plusieurs particuliers employeurs, le salarié s'assure que la durée maximale du travail par semaine est respectée et les alerte de tout risque de dépassement.

Article 135 Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectif excédant la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et ne dépassant pas la durée conventionnelle de quarante (40) heures par semaine, sont rémunérées au taux horaire prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants.

En cas de garde partagée, les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel à la demande écrite des ou d'un seul particulier(s) employeur(s) sont rémunérées, selon le mode de répartition convenu entre les particuliers employeurs et sont prises en compte dans le temps de travail effectif global.

Article 136 Heures de travail supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de quarante (40) heures de travail effectif hebdomadaire.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine soit du lundi à zéro (0) heure au dimanche à vingt-quatre (24) heures.

En cas de durée de travail irrégulière, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de quarante (40) heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur huit (8) semaines consécutives.

En cas de garde partagée, si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du présent socle spécifique sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux.

Article 137 Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit

Article 137-1 Heures de présence responsable de jour

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine

« Adulte » et du domaine « Enfant » définis à l'annexe n° 7 de la présente convention collective. Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre de la garde partagée.

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

Artigo 134º Duração máxima do trabalho

No caso de período regular de trabalho, o tempo máximo de trabalho é fixado em média em quarenta e oito (48) horas de trabalho efetivo por semana calculadas num período de doze (12) semanas consecutivas sem exceder cinquenta (50) horas durante a mesma semana.

Em caso de horário de trabalho irregular, esta duração é compreendida entre zero (0) horas e um máximo de quarenta e oito (48) horas de trabalho efetivo por semana.

Se houver vários empregadores de serviços domésticos, o trabalhador assegura-se de que o tempo máximo de trabalho por semana é respeitado e alerta-os para qualquer risco de o excederem.

Artigo 135º Horas de trabalho realizadas para além do horário contratual

No âmbito da presente convenção coletiva, as horas de trabalho efetivo que excedam o horário de trabalho semanal previsto no contrato e não excedam a duração contratual de quarenta (40) horas semanais, são remuneradas à taxa horária prevista no contrato de trabalho e nos seus eventuais aditamentos.

No caso de guarda partilhada, as horas de trabalho efetuadas para além do horário contratual, por pedido escrito do(s) empregador(es) de serviços domésticos são remuneradas, de acordo com a repartição acordada entre os empregadores de serviços domésticos e são tidas em conta no tempo de trabalho efetivo global.

Artigo 136º Horas de trabalho suplementar

As horas de trabalho suplementar são aquelas realizadas além da duração de quarenta (40) horas de trabalho efetivo semanal.

As horas suplementares são calculadas por semana, das zero (0) horas de segunda feira até às vinte e quatro (24) horas de domingo.

Em caso de horário irregular de trabalho, entende-se por horas suplementares as efetuadas para além da média de quarenta (40) horas de trabalho semanal efetivo, calculadas durante oito (8) semanas consecutivas.

No caso de guarda partilhada, se o total de horas de trabalho efetuadas exceder a duração semanal contratual, a remuneração das horas suplementares e a sua majoração, prevista no artigo 147º da presente base específica, serão suportadas pelos empregadores de serviços domésticos, segundo a forma de repartição convencionada entre estes.

Artigo 137º Horas diurnas de presença responsável e horas noturnas de presença

Artigo 137º-1 Horas diurnas de presença responsável

Este artigo aplica-se exclusivamente aos trabalhadores que ocupem postos de trabalho de referência na área "Adulto" e na área "Criança" definidos no Anexo nº 7 da presente convenção coletiva. As horas diurnas de presença responsável são excluídas no contexto da guarda partilhada.

As horas diurnas de presença responsável são aquelas em que o trabalhador pode utilizar o seu tempo para si próprio, mantendo-se vigilante para intervir caso seja necessário.

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Le nombre d'heures de présence responsable de jour peut augmenter ou diminuer notamment en fonction de :

- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Les heures de présence responsable ne se présument pas et doivent être expressément prévues par écrit dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. Les modifications des heures de présence responsable de jour font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente. Un avenant au contrat de travail doit alors être conclu entre les parties.

Article 137-2 Heures de présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir, s'il y a lieu.

La présence de nuit ne s'applique pas au salarié assurant des heures de garde malade de nuit prévues à l'article 137-3 du présent socle spécifique.

La plage horaire et les modalités de mise en œuvre des interventions qui génèrent des heures de présence de nuit, sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

La plage horaire de la nuit est comprise entre vingt heures (20h) et six heures trente (6h30). Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite totale d'une heure trente (1h30).

Il est précisé que la présence de nuit n'est pas prise en compte pour déterminer la durée de travail effectif, à l'exception du cas prévu au dernier alinéa du présent article.

La présence de nuit est compatible avec un emploi de jour. Il est précisé qu'elle ne peut pas excéder douze (12) heures consécutives.

La présence de nuit peut être prévue sur plus de cinq (5) nuits consécutives sous réserve du respect du repos hebdomadaire et des conditions cumulatives suivantes :

- le nombre d'interventions réalisées par le salarié n'excède pas quatre (4) interventions nocturnes toutes les nuits ;
- elle résulte d'une demande formulée par le salarié et/ou le particulier employeur en vue de répondre à des besoins spécifiques nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge et/ou son isolement social et/ou familial ;

Uma hora diurna de presença responsável equivale a dois terços (2/3) de uma hora de trabalho efetivo.

Para o cálculo do tempo de trabalho semanal efetivo, são contabilizadas as horas diurnas de presença responsável, após a sua conversão em horas de trabalho efetivo.

O número de horas diurnas de presença responsável pode aumentar ou diminuir, nomeadamente em função de:

- composição da família;
- estado de saúde da pessoa em situação de deficiência ou com perda de autonomia.

As horas de presença responsável não se presumem e devem ser expressamente previstas por escrito no contrato de trabalho ou na carta de compromisso. As alterações das horas diurnas de presença responsável são objeto de um aditamento ao contrato de trabalho.

As horas diurnas de presença responsável são reclassificadas e remuneradas como horas de trabalho efetivo, caso o trabalhador seja chamado a intervir de forma recorrente. Deve então ser celebrado entre as partes um aditamento ao contrato de trabalho.

Artigo 137º-2 Horas noturnas de presença

Por presença noturna entende-se que o trabalhador é obrigado a dormir nas instalações, em condições adequadas, num quarto separado, sem o trabalho efetivo habitual, estando contudo obrigado a intervir, se for necessário.

A presença noturna não se aplica ao trabalhador que assegura horas de cuidados noturnos a doente, previstas no artigo 137º-3 da presente base específica.

O período horário e as modalidades de execução das intervenções que geram horas de presença noturna são expressamente previstos por escrito no contrato de trabalho.

O período horário noturno é compreendido entre as vinte horas (20h) e as seis horas e trinta (6h30). As partes podem ajustar este período horário, antecipando o início da presença noturna e/ou atrasando o final da presença noturna, no limite total de uma hora e meia (1h30).

Fica especificado que a presença noturna não é tida em conta para a determinação do tempo de trabalho efetivo, exceto no caso previsto no último parágrafo do presente artigo.

A presença noturna é compatível com um trabalho diurno. Especifica-se que não pode exceder doze (12) horas consecutivas.

A presença noturna pode ser prevista para mais do que cinco (5) noites consecutivas, sob reserva do cumprimento do descanso semanal e das seguintes condições cumulativas:

- o número de intervenções realizadas pelo trabalhador não excede quatro (4) intervenções noturnas todas as noites;
- resulta de um pedido formulado pelo trabalhador e/ou pelo empregador de serviços domésticos, a fim de responder a necessidades específicas que requerem a presença noturna devido, nomeadamente, ao seu estado de saúde e/ou dependência, deficiência, idade e/ou isolamento social e/ou familiar;

- les parties ont formalisé leur accord par écrit.

En tout état de cause, le refus du salarié de réaliser plus de cinq (5) nuits consécutives ne peut pas constituer une cause de rupture du contrat de travail.

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être inférieur à un quart (1/4) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

- au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu, est portée à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;
- au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée des interventions, correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.

Article 137-3 Heures de garde malade de nuit

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D », tenus de rester à proximité du malade et ne disposant pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet et ne peuvent excéder douze (12) heures consécutives.

La plage horaire des heures effectuées par le garde malade de nuit et leurs modalités de mise en œuvre sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

Les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Article 138 Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Les modalités de prise du repos hebdomadaire sont prévues au contrat de travail.

Le jeune travailleur âgé de seize (16) ans à dix-huit (18) ans, a droit à trente-six (36) heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus.

- as partes formalizaram o seu acordo por escrito.

Em qualquer caso, a recusa do trabalhador em trabalhar mais de cinco (5) noites consecutivas não pode constituir uma causa de rescisão do contrato de trabalho.

A presença noturna é remunerada por um subsídio fixo, cujo montante não pode ser inferior a um quarto (1/4) do salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente.

Se em certas noites o trabalhador for chamado a intervir:

- pelo menos duas (2) vezes, o subsídio fixo devido pela noite em que o trabalhador teve intervenção, é aumentado para um terço (1/3) do salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente;
- pelo menos 4 (quatro) vezes, o subsídio devido pela duração das intervenções, corresponde ao salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente. O subsídio fixo de presença noturna restante é igual a um terço (1/3) do salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente.

Se todas as noites, o trabalhador for chamado a intervir pelo menos quatro (4) vezes, as horas de presença noturna são reclassificadas como horas de trabalho efetivo e o contrato de trabalho deve ser revisto.

Artigo 137º-3 Horas de cuidados noturnos a doente

Este artigo aplica-se exclusivamente aos trabalhadores das funções de referência do domínio adulto "Assistente de vida C" e "Assistente de vida D", que são obrigados a permanecer junto do doente e não dispõem de quarto separado.

As horas de cuidados noturnos a doentes não são compatíveis com um trabalho diurno a tempo integral e não podem exceder doze (12) horas consecutivas.

O período horário das horas efetuadas pelo cuidador noturno e as modalidades da sua implementação estão expressamente previstos por escrito no contrato de trabalho.

As horas de assistência noturna a doente referidas são horas de trabalho efetivo e são remuneradas com base no salário horário bruto previsto no contrato de trabalho.

CAPÍTULO III Descanso semanal

Artigo 138º Descanso semanal

O disposto neste artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

As modalidades de descanso semanal estão previstas no contrato de trabalho.

O jovem trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis (16) e dezoito (18) anos tem direito a trinta e seis (36) horas consecutivas de descanso por semana, incluindo domingos.

CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Article 139 Jours fériés

Article 139-1 1er mai

Les dispositions relatives au 1er mai sont prévues par le socle commun, à l'article 47-1 de la présente convention collective.

Article 139-2 Jours fériés ordinaires

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Les parties s'accordent sur le travail des jours fériés ordinaires prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants. Le travail des jours fériés ordinaires donne lieu au versement d'une rémunération majorée dans les conditions prévues à l'article 47-2 du socle commun de la présente convention collective.

En l'absence de contrat écrit, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord entre les parties.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, dispensé de toute activité professionnelle durant les jours fériés.

Article 140 Congés

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 140-1 Congés payés

Article 140-1-1 Modalités de prise des congés payés

Sauf accord entre les parties, la date des congés est fixée par le particulier employeur, avec un délai suffisamment long précisé dans le contrat de travail et ne pouvant être inférieur à deux (2) mois, pour permettre au salarié d'organiser ses vacances.

Le salarié peut informer chaque particulier employeur des dates des congés fixées par chacun d'eux.

Dans le cadre de la garde partagée, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

La cinquième (5ème) semaine de congés payés dans la limite des droits acquis, peut être prise consécutivement à une période de quatre semaines (ou vingt-quatre (24) jours ouvrables), si les parties en conviennent ou si le salarié justifie de contraintes géographiques particulières.

CAPÍTULO IV Feriados e férias

Artigo 139º Feriados

Artigo 139º-1 1º de maio

As disposições relativas ao 1º de maio estão previstas pela base comum, no artigo 47º-1 da presente convenção coletiva.

Artigo 139º-2 Feriados comuns

O disposto neste artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

As partes devem chegar a acordo sobre o trabalho nos feriados comuns previsto no contrato de trabalho e nos seus eventuais aditamentos. O trabalho em dias feriados comuns dá lugar ao pagamento de uma remuneração majorada nas condições previstas no artigo 47º-2 da base comum da presente convenção coletiva.

Na falta de contrato escrito, o trabalho em dia feriado comum só pode ocorrer por mútuo acordo entre as partes.

O disposto neste artigo não se aplica ao jovem trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis (16) e os dezoito (18) anos, o qual está dispensados de qualquer atividade profissional durante os feriados.

Artigo 140º Férias

O disposto neste artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 140º-1 Férias remuneradas

Artigo 140º-1-1 Regras do gozo de férias remuneradas

Salvo acordo entre as partes, a data das férias é fixada pelo empregador de serviços domésticos, com um prazo suficientemente longo previsto no contrato de trabalho e não inferior a dois (2) meses, para permitir ao trabalhador organizar as suas férias.

O trabalhador pode informar cada empregador de serviços domésticos das datas das férias fixadas por cada um deles.

No contexto da guarda partilhada, a data das férias remuneradas é fixada de comum acordo entre os empregadores de serviços domésticos, em conformidade com as regras gerais relativas à aquisição e ao gozo de férias remuneradas, previstas no artigo 48º-1-1 da base comum da presente convenção coletiva.

A quinta (5ª) semana de férias remuneradas dentro do limite dos direitos adquiridos, pode ser gozada imediatamente a seguir a um período de quatro semanas (ou vinte e quatro (24) dias úteis), se as partes estiverem de acordo ou se o trabalhador justificar mediante condicionalismos geográficos específicos.

Article 140-1-2 Indemnité de congés payés

Les congés payés sont en principe rémunérés au moment où ils sont pris par le salarié.

Par exception, pour les salariés déclarés auprès du CESU, le salaire horaire net peut être majoré de dix pour cent (10 %) au titre des congés payés, en application des dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables. Dans ce cas, les congés payés sont rémunérés au moment du versement du salaire mensuel et non au moment de la prise effective des congés.

Les prestations en nature définies à l'article 156 du présent socle spécifique dont le salarié cesse de bénéficier pendant les congés, ne sont pas déduites du montant de sa rémunération nette.

Article 140-2 Autres congés

D'autres congés sont prévus par le socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE V Absences

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 141 Absences du salarié

Article 141-1 Dispositions générales

Les règles applicables en cas d'absence du salarié du particulier employeur sont prévues par les dispositions de l'article 49 du socle commun la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 141-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

Dans le cadre de la garde partagée, il est précisé que :

- en cas d'absence, le salarié en informe les particuliers employeurs, conformément aux dispositions prévues dans le contrat de travail ;
- en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit. Lorsque l'accident survient entre les domiciles des deux particuliers employeurs, ceux-ci s'entendent pour que l'un d'entre eux établisse la déclaration d'accident du travail. À défaut d'accord, le domicile le plus proche du lieu de l'accident est pris en compte pour déterminer le particulier employeur ayant en charge l'établissement de la déclaration d'accident de travail.

  Une copie de la déclaration d'accident de travail est remise par le salarié à l'autre particulier employeur.

Artigo 140º-1-2 Subsídio de férias

Em princípio, as férias remuneradas são pagas quando são gozadas pelo trabalhador.

A título de exceção, para os trabalhadores registados no CESU, o salário líquido por hora pode ser majorado em dez por cento (10%) para férias remuneradas, por aplicação das disposições legais e regulamentares aplicáveis de direito comum. Nesse caso, as férias remuneradas são pagas aquando do pagamento do salário mensal e não no momento do gozo efetivo das férias.

As prestações em espécie, definidas no artigo 156º da presente base específica, das quais o trabalhador deixa de usufruir durante as férias, não são deduzidas do valor da sua remuneração líquida.

Artigo 140º-2 Outras licenças

As demais licenças estão previstas na base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO V Ausências

O disposto no presente capítulo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 141º Faltas do trabalhador

Artigo 141º-1 Disposições gerais

As regras aplicáveis em caso de falta do trabalhador do empregador de serviços domésticos estão previstas no disposto no artigo 49º da base comum da presente convenção coletiva.

As regras de indemnização do trabalhador cujo contrato de trabalho esteja suspenso devido ao seu estado de saúde estão previstas no anexo nº 3 da presente convenção coletiva.

Artigo 141º-2 Disposições específicas relativas à guarda partilhada

No contexto da guarda partilhada, é especificado que:

- em caso de ausência, o trabalhador informa os empregadores de serviços domésticos, de acordo com o previsto no contrato de trabalho;
- em caso de acidente de trabalho, a declaração é feita pelo empregador de serviços domésticos em cujo domicílio ocorreu o acidente. Quando o acidente ocorre entre os domicílios de dois empregadores de serviços domésticos, estes chegam a acordo para que um deles emita a declaração de acidente de trabalho. Na falta de acordo, é tido em conta o domicílio mais próximo do local do acidente, para determinar qual dos empregadores de serviços domésticos é responsável por fazer a declaração de acidente de trabalho.

  O trabalhador entrega uma cópia da declaração de acidente de trabalho ao outro empregador de serviços domésticos.

Article 142 Absences du particulier employeur

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur peuvent exister. Dans ce cas, le contrat de travail doit les prévoir.

Le contrat de travail est suspendu durant les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur. Ces périodes se décomptent du temps de travail effectif et sont déduites de la rémunération mensuelle versée au salarié. Toutefois, elles sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Dans le cas contraire, si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues au contrat de travail, elles ne suspendent pas la relation de travail et la rémunération du salarié est maintenue. Elles sont prises en compte pour la détermination des droits du salarié au titre des congés payés et de l'ancienneté.

Toute clause générale autorisant des suspensions de contrat de travail à l'initiative du particulier employeur est sans effet.

CHAPITRE VI Classification

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 143 Classification des emplois

La grille de classification des emplois des salariés du particulier employeur, prévue par l'annexe n° 7 de la présente convention collective, a été élaborée en tenant compte de la diversité des activités réalisées au domicile du particulier employeur et d'une volonté des partenaires sociaux de développer et valoriser les compétences des salariés.

Elle constitue le support à la grille des salaires minima applicables aux salariés relevant du présent socle spécifique et fixée aux termes de l'avenant salaire en vigueur figurant à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Cette grille de classification des emplois permet au particulier employeur et au salarié de déterminer l'emploi repère exercé et le niveau de salaire minimum correspondant.

Afin de faciliter l'identification de l'emploi repère exercé par le salarié, les partenaires sociaux ont créé un outil numérique d'accompagnement à destination des particuliers employeurs et des salariés.

Artigo 142º Ausências do empregador de serviços domésticos

Podem ocorrer períodos de ausência temporária ou de indisponibilidade do empregador de serviços domésticos. Nesse caso, devem estar previstos no contrato de trabalho.

O contrato de trabalho fica suspenso durante os períodos de ausência ou de indisponibilidade temporária do empregador de serviços domésticos. Esses períodos são deduzidos do tempo efetivo de trabalho e deduzidos da remuneração mensal paga ao trabalhador. No entanto, são tidos em consideração para o cálculo da antiguidade do trabalhador.

Caso contrário, se os períodos de ausência ou de indisponibilidade temporária do empregador de serviços domésticos não estiverem previstos no contrato de trabalho, não suspendem a relação de trabalho e a remuneração do trabalhador é mantida. Estes são tidos em consideração na determinação dos direitos do trabalhador em relação a férias remuneradas e antiguidade.

Qualquer cláusula geral que autorize a suspensão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador de serviços domésticos é ineficaz.

CAPÍTULO VI Classificação

O disposto no presente capítulo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 143º Classificação laboral

A grelha de classificação laboral dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, prevista no anexo nº 7 da presente convenção coletiva, foi elaborada tendo em conta a diversidade das atividades exercidas no domicílio do empregador de serviços domésticos e a vontade dos parceiros sociais de desenvolver e valorizar as competências dos trabalhadores.

Esta constitui a base da tabela salarial mínima aplicável aos trabalhadores abrangidos por esta base específica e fixada nos termos do aditamento salarial em vigor no anexo nº 6 da presente convenção coletiva.

Esta grelha de classificação laboral permite que o empregador de serviços domésticos e o trabalhador determinem o cargo de referência exercido e o nível de salário mínimo correspondente.

Para facilitar a identificação do cargo de referência exercido pelo trabalhador, os parceiros sociais criaram uma ferramenta digital de apoio destinada a empregadores de serviços domésticos e trabalhadores.

CHAPITRE VII Rémunération

Article 144 Salaire horaire brut minimum

Article 144-1 Dispositions générales

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.

Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales. Le montant des prestations en nature éventuellement fournies telles que définies à l'article 156 du présent socle spécifique, est déduit de la rémunération mensuelle nette.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel applicable au salarié est déterminé en fonction de la grille de salaire prévue à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel est majoré, pour les salariés titulaires d'une certification portée par la branche de niveau 3 ou 4, au taux fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective, sous réserve que la certification obtenue soit en lien avec l'emploi repère exercé.

Article 144-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

En cas de garde partagée, chaque particulier employeur rémunère les heures de travail du salarié selon la répartition prévue aux termes des contrats de travail et des éventuels avenants conclus par chacun des particuliers employeurs avec le salarié.

Article 145 Mensualisation du salaire

Les dispositions relatives à la mensualisation du salaire sont prévues par le socle commun, à l'article 52 de la présente convention collective.

Article 146 Calcul du salaire mensuel brut de base

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 146-1 Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail régulière

Lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire selon la méthode suivante :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois.

Pour un salarié qui travaille quarante (40) heures par semaine, le salaire brut mensuel est calculé sur la base de quarante (40) heures par semaine, arrondies à cent-soixante-quatorze (174) heures par mois.

CAPÍTULO VII Remuneração

Artigo 144º Salário mínimo horário bruto

Artigo 144º-1 Disposições gerais

O salário horário bruto não pode ser inferior ao salário mínimo horário contratual e ao salário mínimo horário de crescimento em vigor.

O salário mínimo bruto contratual é o salário bruto antes da dedução das contribuições e das cotizações salariais. O montante de prestações em espécie eventualmente fornecidas, nos termos previstos no artigo 156º da presente base específica, será deduzido da remuneração mensal líquida.

O salário mínimo horário bruto contratual aplicável ao trabalhador é determinado com base na grelha salarial prevista no anexo nº 6 da presente convenção coletiva.

O salário mínimo horário bruto contratual é majorado, para os trabalhadores que possuam uma certificação de nível 3 ou 4 conferida pelo setor, à taxa fixada pelo suplemento salarial em vigor previsto no anexo nº 6 da presente convenção coletiva, desde que a certificação obtida esteja relacionada com o cargo de referência exercido.

Artigo 144º-2 Disposições específicas relativas à guarda partilhada

No caso de guarda partilhada, cada empregador de serviços domésticos paga as horas de trabalho de acordo com a repartição prevista nos termos dos contratos de trabalho e dos seus eventuais aditamentos celebrados por cada um dos empregadores de serviços domésticos com o trabalhador.

Artigo 145º Salário mensal

As disposições relativas ao salário mensal são previstas na base comum, no artigo 52º da presente convenção coletiva.

Artigo 146º Cálculo do vencimento mensal bruto de base

O disposto neste artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 146º-1 Métodos de cálculo do salário mensal no caso de horário de trabalho regular

Quando o horário de trabalho semanal é regular, o empregador de serviços domésticos paga mensalmente o salário de acordo com o seguinte método:

salário horário bruto x número de horas semanais de trabalho x 52 semanas / 12 meses.

Relativamente ao trabalhador que trabalha quarenta (40) horas semanais, o salário bruto mensal é calculado com base em quarenta (40) horas semanais, arredondadas para cento e setenta e quatro (174) horas mensais.

Article 146-2 Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière

Lorsque la durée du travail est irrégulière, le salaire est calculé à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

Article 147 Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur

Les heures supplémentaires, telles que définies à l'article 136 du présent socle spécifique, ouvrent droit selon les dispositions du contrat de travail, à une majoration salariale ou à un repos compensateur majoré dans les mêmes proportions. Elles sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les douze (12) mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.

Le taux de majoration des heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou récupérées, est fixé à :

- vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarantième (40ème) heure de travail et jusqu'à la quarante-huitième (48ème) heure de travail incluse ;
- cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarante-huitième (48ème) heure de travail et jusqu'à la cinquantième (50ème) heure de travail incluse.

Les heures supplémentaires effectuées de manière régulière et prévues au contrat de travail, sont mensualisées, dans les conditions prévues à l'article 146-1 du présent socle spécifique.

Article 148 Rémunération des heures de présence responsable de jour

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.

Article 149 Rémunération des heures de présence de nuit

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à un quart (1/4) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

- au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu est portée à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;
- au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit alors être revu.

Artigo 146º-2 Métodos de cálculo de salários em caso de horário de trabalho irregular

Nos casos em que o horário de trabalho é irregular, o salário é calculado a partir do valor bruto da hora de trabalho, em função do número de horas de trabalho efetivas contabilizadas no mês.

Artigo 147º Majoração do salário mensal bruto de base e do descanso compensatório

As horas suplementares, definidas no artigo 136º da presente base específica, conferem direito, nos termos do contrato de trabalho, a uma majoração salarial ou a descanso compensatório acrescido nas mesmas proporções. Estas devem ser pagas mensalmente ou compensadas no prazo de doze (12) meses após a sua realização, nas condições previstas nos termos do contrato de trabalho. A acumulação dos períodos de descanso compensatório é possível, com o acordo das partes e respeitando o horário máximo de trabalho.

A taxa de majoração para horas suplementares, quer sejam pagas ou compensadas, é fixada em:

- vinte e cinco por cento (25%) do salário horário contratual bruto para além da quadragésima (40ª) hora de trabalho e até à quadragésima oitava (48ª) hora de trabalho, inclusive;
- cinquenta por cento (50%) do salário horário contratual bruto além da quadragésima oitava (48ª) hora de trabalho e até à quinquagésima (50ª) hora de trabalho, inclusive.

As horas suplementares efetuadas de forma regular e previstas no contrato de trabalho, são remuneradas mensalmente, nas condições previstas no artigo 146º-1 da presente base específica.

Artigo 148º Remuneração por horas diurnas de presença responsável

Uma hora diurna de presença responsável equivale a dois terços (2/3) de uma hora de trabalho efetivo, remunerada com base no salário horário bruto previsto no contrato de trabalho.

As horas diurnas de presença responsável são reclassificadas e remuneradas como horas de trabalho efetivo, caso o trabalhador seja chamado a intervir de forma recorrente.

Artigo 149º Remuneração das horas de presença noturna

A presença noturna é remunerada por um subsídio fixo, cujo montante não pode ser inferior a um quarto (1/4) do salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente.

Se em certas noites o trabalhador for chamado a intervir:

- pelo menos duas (2) vezes, o subsídio fixo devido pela noite em que o trabalhador teve intervenção, é aumentado para um terço (1/3) do salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente;
- pelo menos quatro (4) vezes, o subsídio devido pela duração das intervenções, corresponde ao salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente. O subsídio fixo de presença noturna restante é igual a um terço (1/3) do salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente.

Se o trabalhador for chamado a intervir todas as noites, pelo menos quatro (4) vezes, as horas de presença noturna são reclassificadas como horas de trabalho efetivo e o contrato de trabalho deve ser revisto.

Article 150 Rémunération des heures de garde malade de nuit

Les heures de garde malade de nuit visées à l'article 137-3 du présent socle spécifique sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 151 Rémunération du temps de conduite du salarié pour les besoins de ses activités professionnelles

Le temps de conduite du salarié réalisé pendant son temps de travail pour les besoins de ses activités professionnelles est considéré comme du temps de travail effectif.

En complément de la rémunération de ce temps de conduite, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme d'une prime forfaitaire ou d'une majoration salariale, librement négocié entre les parties.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au temps de trajet.

Article 152 Déduction des périodes d'absence

Article 152-1 Régime des absences du salarié du particulier employeur

Les dispositions du présent article visent les cas d'absences du salarié qui ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération, ainsi que les mois de travail incomplets en début et en fin de contrat de travail.

Lorsqu'il y a eu des périodes d'absence du salarié au cours du mois concerné, le particulier employeur applique la formule des « heures réelles » et le salaire à verser le mois considéré est calculé de la façon suivante :

salaire mensualisé x Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois ÷ Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent.

Pour déterminer le nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré, il convient de se référer aux dispositions du contrat de travail ou au planning mensuel.

En cas de durée de travail irrégulière telle que définie à l'article 132 du présent socle spécifique, le particulier employeur ne comptabilise pas les heures non effectuées et prévues au planning pour calculer le salaire mensuel du salarié.

Article 152-2 Régime des absences du particulier employeur

Le présent article vise les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues à l'article 142 du présent socle spécifique. La rémunération de ces périodes est déterminée conformément à l'article 142 du présent socle spécifique.

Article 153 Rémunération du salarié au pair

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au stagiaire aide familial étranger et au jeune au pair qui ne relèvent pas de la présente convention collective.

Artigo 150º Remuneração por horas de cuidados noturnos a doente

As horas de cuidados noturnos a doente referidas no artigo 137º-3 da presente base específica são horas de trabalho efetivo e são remuneradas com base no salário horário bruto previsto no contrato de trabalho.

Artigo 151º Remuneração pelo tempo de condução despendido pelo trabalhador no âmbito suas atividades profissionais

O tempo de condução despendido pelo trabalhador durante o horário de trabalho no âmbito das suas atividades profissionais é considerado como tempo de trabalho efetivo.

Em complemento da remuneração por este tempo de condução, o trabalhador recebe uma remuneração suplementar na forma de abono fixo ou de majoração salarial, livremente negociado entre as partes.

As disposições do presente artigo não se aplicam ao tempo de deslocação.

Artigo 152º Dedução dos períodos de ausência

Artigo 152º-1 Regime de faltas do trabalhador do empregador de serviços domésticos

O disposto neste artigo abrange os casos de faltas do trabalhador que não impliquem a manutenção da remuneração, bem como os meses de trabalho incompletos no início e no termo do contrato de trabalho.

Quando tiverem ocorrido faltas do trabalhador durante o mês em questão, o empregador de serviços domésticos aplica a fórmula das «horas efetivas» e o salário a pagar no mês em questão é calculado da seguinte forma:

salário mensal x Número de horas efetivamente trabalhadas no mês ÷ Número de horas que realmente deveriam ter sido trabalhadas no mês em questão se o trabalhador não tivesse faltado.

Para determinar o número de horas que deveriam ter sido efetivamente trabalhadas no mês em questão, deve remeter-se para as disposições do contrato de trabalho ou ao calendário mensal.

Em caso de horário de trabalho irregular, tal como definido no artigo 132º da presente base específica, o empregador de serviços domésticos não contabiliza as horas não efetuadas e previstas no calendário para calcular o salário mensal do trabalhador.

Artigo 152º-2 Regime de ausências do empregador de serviços domésticos

Este artigo diz respeito aos períodos de ausência ou de indisponibilidade temporária do empregador de serviços domésticos, previstos no artigo 142º da presente base específica. A remuneração destes períodos é determinada de acordo com o artigo 142º da presente base específica.

Artigo 153º Remuneração do trabalhador «au pair»

O disposto no presente artigo não se aplica aos estagiários estrangeiros de assistência familiar e aos jovens «au pair» que não estejam abrangidos pela presente convenção coletiva.

Le salarié au pair est un salarié embauché par un particulier employeur afin d'effectuer une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération spécifique déterminée ci-après.

Article 153-1 Composition de la rémunération du salarié au pair

La rémunération du salarié au pair est constituée exclusivement d'avantages en nature, indiqués dans le contrat de travail, et dont la valeur est soumise à contributions et cotisations sociales.

Article 153-1-1 Logement mis à disposition du salarié au pair

Article 153-1-1-1 Définition du logement

Le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Au sens du présent article, constituent un logement la ou les pièces fermées mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Article 153-1-1-2 Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- disposer d'une ouverture extérieure ;
- permettre une aération suffisante ;
- comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- comporter un couchage décent, lorsque le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié au pair équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9m2).

Article 153-1-1-3 Occupation et entretien du logement

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de l'entrée dans le logement et de sa restitution.

O trabalhador «au pair» é um trabalhador contratado por um empregador de serviços domésticos para realizar uma prestação de trabalho em contrapartida de uma remuneração específica a seguir determinada.

Artigo 153º-1 Composição da remuneração do trabalhador «au pair»

A remuneração do trabalhador «au pair» é composta exclusivamente por prestações em espécie, indicadas no contrato de trabalho, e cujo montante está sujeito a contribuições e cotizações sociais.

Artigo 153º-1-1 Alojamento disponibilizado ao trabalhador «au pair»

Artigo 153º-1-1-1 Definição de alojamento

O alojamento compreende um local utilizado para fins de habitação ou um ou mais quartos disponibilizados ao trabalhador pelo empregador de serviços domésticos a título permanente e exclusivo, quer estes estejam ou não integrados numa habitação independente. O alojamento deve ser dotado de um sistema de fecho para garantir a privacidade pessoal do trabalhador.

Para efeitos do presente artigo, constituem alojamento, o quarto ou quartos fechados colocados à disposição do trabalhador pelo empregador de serviços domésticos em regime de exclusividade e permanência, quer estejam ou não integrados em habitação independente.

O alojamento pode ser disponibilizado ao trabalhador mobilado ou, quando aplicável, não mobilado com o acordo do trabalhador.

Assim, não constitui alojamento, na aceção do presente artigo, o quarto colocado à disposição do trabalhador apenas para efeitos da sua presença noturna.

Artigo 153º-1-1-2 Critérios de adequação do alojamento disponibilizado ao trabalhador

O alojamento colocado à disposição do trabalhador deve ser condigno de acordo com as normas em vigor, e não apresentar risco para a sua saúde e segurança.

Deve, nomeadamente:

- ter uma abertura externa;
- permitir ventilação suficiente;
- ter equipamento de aquecimento e de iluminação suficiente;
- incluir acesso a sanitários e ponto de abastecimento de água potável;
- incluir acesso a uma cozinha ou área de cozinha;
- dispor de uma cama adequada, se o alojamento for mobilado.

A área total a disponibilizar ao trabalhador «au pair» equivale a uma área mínima de nove metros quadrados (9m2).

Artigo 153º-1-1-3 Ocupação e manutenção do alojamento

As parte fazem um inventário por ocasião da entrada no alojamento e sua restituição.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformation sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Article 153-1-2 Repas fourni(s) au salarié au pair

Le ou les repas principaux (déjeuner et/ou diner) fourni(s) par le particulier employeur au salarié au pair constituent un élément de la rémunération.

Article 153-2 Évaluation de la rémunération du salarié au pair

La valeur des avantages en nature constitue la rémunération exclusive du salarié au pair. La rémunération en nature est égale à :

salaire minimum conventionnel x le nombre d'heures de travail prévues au contrat.

Un bulletin de salaire faisant apparaître les avantages en nature accordés au salarié doit être mis à disposition de ce dernier chaque mois.

Article 153-2-1 Évaluation du logement du salarié au pair

La valeur du logement mis à disposition du salarié par le particulier employeur est calculée de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction du salaire brut mensuel du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition. Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente, et sous réserve que la valeur locative ne soit pas inférieure à la valeur fixée par le barème de la Caisse nationale des URSSAF. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

La valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

Durante o período de disponibilização, o empregador de serviços domésticos compromete-se a não perturbar o gozo pacífico do alojamento por parte do trabalhador e a efetuar ou mandar efetuar os trabalhos necessários que não sejam relativos à manutenção corrente.

O trabalhador é responsável por garantir a manutenção corrente, o bom uso e a limpeza das instalações e, se for caso disso, dos equipamentos e móveis que lhe são confiados.

O trabalhador também se compromete a fazer uso dos locais de forma pacífica e de acordo com o fim a que se destinam.

São proibidas obras de transformação. Os trabalhos de melhoria e embelezamento estão sujeitos ao consentimento expresso do empregador de serviços domésticos e, salvo acordo em contrário das partes, são da responsabilidade do trabalhador.

Artigo 153º-1-2 Refeições fornecidas ao trabalhador «au pair»

Uma ou ambas das refeições principais (almoço e/ou jantar) fornecidas pelo empregador de serviços domésticos ao trabalhador «au pair» constituem um elemento da remuneração.

Artigo 153º-2 Avaliação da remuneração do trabalhador «au pair»

A remuneração do trabalhador «au pair» é exclusivamente constituída pelo valor das prestações em espécie. A remuneração em espécie é igual a:

salário mínimo contratual x número de horas de trabalho previstas no contrato.

Todos os meses deve ser disponibilizado ao trabalhador um recibo de vencimento do qual constem as prestações em espécie que lhe foram concedidas.

Artigo 153º-2-1 Avaliação do alojamento do trabalhador «au pair»

O valor do alojamento posto à disposição do trabalhador pelo empregador de serviços domésticos é calculado numa base fixa, de acordo com a tabela de prestações em espécie para alojamento estabelecida anualmente pela Caisse Nationale des URSSAF, com base no salário mensal bruto do trabalhador e no número de divisões principais postas à disposição. Esta taxa fixa inclui o valor dos elementos complementares (água, gás, eletricidade, aquecimento, garagem).

As partes podem, no entanto, acordar no contrato de trabalho a fixação do valor do alojamento em função do valor real de aluguer deste último, determinado de acordo com o valor das rendas cobradas no concelho para alojamento de superfície equivalente, e desde que o valor da renda não seja inferior ao valor definido pela escala da Caixa Nacional das URSSAF. Neste caso, as prestações acessórias são avaliadas em função do seu valor real.

O valor do alojamento é avaliado mensalmente.

Caso o alojamento seja disponibilizado ou restituído durante o mês, qualquer semana incompleta deve ser contada como semana completa, e no caso de um mês incompleto, é considerado o número de semanas efetivas, no limite de quatro (4) semanas.

Article 153-2-2 Évaluation des repas du salarié au pair

L'évaluation de l'avantage en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure à la valeur forfaitaire fixée par la Caisse nationale des URSSAF.

Article 154 Paiement du salaire et déclarations

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE VIII Indemnités, prestations et avantages en nature

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 155 Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Les dispositions relatives à l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule sont prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule.

Article 156 Autres indemnités et prestations

Est une prestation en nature le repas fourni par l'employeur ou le logement que l'employeur met à la disposition du salarié à titre onéreux. Elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales et est déduite du salaire net du salarié.

La mise à disposition du logement par le particulier employeur doit être prévue par le contrat de travail. La prestation en nature repas doit être prévue par le contrat de travail.

Article 156-1 Prestation en nature logement

Article 156-1-1 Définition du logement

Au sens du présent article, le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article, la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

Artigo 153º-2-2 Avaliação das refeições do trabalhador «au pair»

A avaliação da prestação em espécie de refeições é determinada de forma fixa pelas partes no contrato de trabalho, não podendo ser inferior ao valor fixo estabelecido pela Caisse Nationale des URSSAF.

Artigo 154º Pagamento do salário e declarações

As disposições relativas ao pagamento de salários e declarações estão previstas no artigo 56º da base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO VIII Subsídios, benefícios e prestações em espécie

O disposto neste artigo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 155º Subsídio relativo à condução de veículo

As disposições relativas aos subsídios relativos à condução de veículos estão previstas no artigo 57º da base comum da presente convenção coletiva.

Se o trabalhador utilizar a viatura do empregador de serviços domésticos no exercício da sua atividade profissional, não tem direito ao subsídio relativo à condução de veículo.

Artigo 156º Outros subsídios e benefícios

Uma refeição fornecida pelo empregador ou o alojamento que o empregador disponibiliza ao trabalhador a título oneroso constituem prestações em espécie. Estas não estão sujeitas a contribuições e cotizações sociais e são deduzidas do salário líquido do trabalhador.

A disponibilização de alojamento por parte do empregador de serviços domésticos deve estar prevista no contrato de trabalho. A prestação em espécie de refeições deve estar prevista no contrato de trabalho.

Artigo 156º-1 Prestação em espécie de alojamento

Artigo 156º-1-1 Definição de alojamento

Para efeitos do presente artigo, o alojamento compreende um local utilizado para fins de habitação ou um ou mais quartos disponibilizados ao trabalhador pelo empregador de serviços domésticos a título permanente e exclusivo, quer estes estejam ou não integrados numa habitação independente. O alojamento deve ser dotado de um sistema de fecho para garantir a privacidade pessoal do trabalhador.

Assim, não constitui alojamento, na aceção do presente artigo, o quarto colocado à disposição do trabalhador apenas para efeitos da sua presença noturna.

O alojamento pode ser disponibilizado ao trabalhador mobilado ou, quando aplicável, não mobilado com o acordo do trabalhador.

Article 156-1-2 Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- disposer d'une ouverture extérieure ;
- permettre une aération suffisante ;
- comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- comporter un couchage décent, si le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié logé équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9m²).

Article 156-1-3 Occupation et entretien du logement

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de l'entrée dans le logement et de sa restitution.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformations sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, le logement mis à disposition n'est pas restitué au particulier employeur, sauf accord exprès du salarié.

Article 156-1-4 Évaluation du logement

La valeur de la prestation en nature logement est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « logement » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail d'un autre mode d'évaluation du logement, selon l'une des modalités définies ci-après, sous réserve que ce mode d'évaluation n'aboutisse pas à une valeur inférieure à celle fixée par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Artigo 156º-1-2 Critérios de adequação do alojamento disponibilizado ao trabalhador

O alojamento colocado à disposição do trabalhador deve ser condigno de acordo com as normas em vigor, e não constituir um risco para a sua saúde e segurança.

Deve, nomeadamente:

- ter uma abertura externa;
- permitir ventilação suficiente;
- ter equipamento de aquecimento e de iluminação suficiente;
- incluir acesso a sanitários e ponto de abastecimento de água potável;
- incluir acesso a uma cozinha ou área de cozinha;
- dispor de uma cama adequada, se o alojamento for mobilado.

A área total a disponibilizar ao trabalhador «au pair» equivale a uma área mínima de nove metros quadrados (9m²).

Artigo 156º-1-3 Ocupação e manutenção do alojamento

As parte fazem um inventário por ocasião da entrada no alojamento e sua restituição.

Durante o período de disponibilização, o empregador de serviços domésticos compromete-se a não perturbar o gozo pacífico do alojamento por parte do trabalhador e a efetuar ou mandar efetuar os trabalhos necessários que não sejam relativos à manutenção corrente.

O trabalhador é responsável por garantir a manutenção corrente, o bom uso e a limpeza das instalações e, se for caso disso, dos equipamentos e móveis que lhe são confiados.

O trabalhador também se compromete a fazer uso dos locais de forma pacífica e de acordo com o fim a que se destinam.

São proibidas obras de transformação. Os trabalhos de melhoria e embelezamento estão sujeitos ao consentimento expresso do empregador de serviços domésticos e, salvo acordo em contrário das partes, são da responsabilidade do trabalhador.

Durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho, o alojamento disponibilizado não é restituído ao empregador de serviços domésticos, salvo com o consentimento expresso do trabalhador.

Artigo 156º-1-4 Avaliação do alojamento

O valor da prestação em espécie de alojamento é fixado de forma forfetária pelas partes no contrato de trabalho, não podendo ser inferior ao valor mínimo da prestação em espécie «alojamento» fixado pela alteração salarial aplicável prevista no anexo nº 6 da presente convenção coletiva.

As partes poderão, no entanto, acordar no contrato de trabalho outro método de avaliação do alojamento, de acordo com um dos métodos a seguir definidos, desde que este método de avaliação não resulte em valor inferior ao fixado pelo aditamento salarial em vigor previsto no anexo nº 6 da presente convenção coletiva.

Les parties peuvent ainsi convenir dans le contrat de travail d'évaluer le logement mis à disposition du salarié de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction de la rémunération brute mensuelle du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition.

Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent également convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Dans tous les cas, la valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

La part des charges fiscales et des frais d'assurance afférentes à l'occupation du logement sont acquittées par le salarié, directement ou en remboursant le particulier employeur des sommes engagées à ce titre.

Article 156-2 Prestation en nature repas

Constitue une prestation en nature le repas fourni au salarié par le particulier employeur, sans que celui- ci ne s'inscrive dans une nécessité d'emploi.

La valeur de la prestation en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « repas » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

En revanche, ne constitue pas une prestation en nature donnant lieu à retenue sur le salaire net, le repas fourni au salarié par l'employeur par nécessité de l'emploi, lorsque la présence du salarié au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle prévue par le contrat de travail. Relèvent de cette catégorie les repas pris par les salariés avec les personnes qu'ils accompagnent dans un objectif d'éducation, de prévention, ou psychologique.

Article 157 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de locations de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

Par dérogation aux dispositions prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective, le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée bénéficie d'une prise en charge intégrale du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

As partes podem assim acordar no contrato de trabalho avaliar o alojamento fornecido ao trabalhador numa base fixa, de acordo com a escala de benefícios em espécie para alojamento estabelecida anualmente pela Caisse Nationale des URSSAF, em função da remuneração mensal bruta do trabalhador e do número de divisões principais postas à disposição.

Esta taxa fixa inclui o valor dos elementos complementares (água, gás, eletricidade, aquecimento, garagem).

As partes podem ainda estabelecer no contrato de trabalho a fixação do valor do alojamento em função do valor real da renda deste último, determinado em função do valor das rendas praticadas no município para alojamentos de superfície equivalente. Neste caso, as prestações acessórias são avaliadas em função do seu valor real.

Em todos os casos, o valor do alojamento é avaliado por mês.

Caso o alojamento seja disponibilizado ou restituído durante o mês, qualquer semana incompleta deve ser contada como semana completa, e no caso de um mês incompleto, é considerado o número de semanas efetivas, no limite de quatro (4) semanas.

A parte dos encargos fiscais e dos custos com seguros relativos à ocupação do alojamento é paga pelo trabalhador, diretamente ou reembolsando ao empregador de serviços domésticos os custos incorridos a este respeito.

Artigo 156º-2 Prestação em espécie refeição

Constitui uma prestação em espécie a refeição fornecida ao trabalhador pelo empregador de serviços domésticos, sem que tal constitua uma necessidade do cargo.

O valor da prestação em espécie de refeição é fixado de forma forfetária pelas partes no contrato de trabalho, não podendo ser inferior ao valor mínimo da prestação em espécie «refeição» fixado pela alteração salarial aplicável prevista no anexo nº 6 da presente convenção coletiva.

Por outro lado, uma refeição fornecida ao trabalhador pelo empregador, por necessidade do cargo, não constitui uma prestação em espécie que dê origem a uma dedução da remuneração líquida, quando a presença do trabalhador nas refeições resulte de uma obrigação profissional prevista no contrato de trabalho. Incluem-se nesta categoria as refeições tomadas pelos trabalhadores com as pessoas que acompanham com o objetivo de educação, de prevenção ou psicológico.

Artigo 157º Comparticipação de parte do custo do passe do serviço público de transporte de passageiros ou de um serviço público de aluguer de bicicletas

As disposições relativas à comparticipação de parte do custo do passe do serviço de transportes públicos de passageiros ou do serviço público de aluguer de bicicletas estão previstas no artigo 59º da base comum da presente convenção coletiva.

Por derrogação do disposto no artigo 59º da base comum da presente convenção coletiva, o trabalhador contratado em regime de guarda partilhada beneficia da cobertura total do passe que tenha adquirido para se deslocar entre a sua residência habitual e o seu local de trabalho, em transporte público de passageiros ou serviço público de aluguer de bicicletas.

CHAPITRE IX Ancienneté

Article 158 Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 159 Retraite complémentaire

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective.

CAPÍTULO IX Antiguidade

Artigo 158º Antiguidade

As disposições relativas à antiguidade encontram-se previstas no artigo 60º da base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO X Pensão complementar

Artigo 159º Pensão complementar

As disposições relativas à pensão complementar encontram-se previstas no artigo 61º da base comum da presente convenção coletiva.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 du socle commun de la présente convention collective sont donc à consulter dans le même temps.

CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 160 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 161 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 161-1 Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

Article 161-1-1 Licenciement du salarié

Les règles relatives au licenciement applicables au salarié du particulier employeur sont celles prévues par la présente convention collective. Ne sont donc pas applicables les règles de droit commun du licenciement, prévues par le code du travail, et notamment les règles relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel et pour motif économique.

Article 161-1-1-1 Dispositions générales

Quel que soit le motif du licenciement, tout particulier employeur qui envisage de licencier un salarié est tenu d'observer la procédure décrite ci-dessous.

TÍTULO 2 Rescisão do contrato de trabalho

O disposto neste título complementa as disposições sobre o mesmo objeto, previstas na base comum. Estas disposições e as previstas no título 2 da base comum da presente convenção coletiva devem, pois, ser consultadas em simultâneo.

CAPÍTULO I Rescisão do contrato de trabalho a termo certo

Artigo 160º Rescisão do contrato de trabalho a termo certo

As disposições relativas à rescisão do contrato de trabalho a termo certo encontram-se previstas no artigo 62º da base comum da presente convenção coletiva.

CAPÍTULO II Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto

O disposto no presente capítulo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 161º Rescisão do contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 161º-1 Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador de serviços domésticos

Artigo 161º-1-1 Despedimento do trabalhador

As regras relativas ao despedimento aplicáveis ao trabalhador do empregador de serviços domésticos são as previstas pela presente convenção coletiva. Assim, não são aplicáveis as regras gerais de despedimento previstas no código do trabalho e, em particular, as regras relativas ao processo de despedimento por motivos pessoais e económicos.

Artigo 161º-1-1-1 Disposições gerais

Qualquer que seja o motivo do despedimento, qualquer empregador de serviços domésticos que pretenda despedir um trabalhador deverá observar o procedimento descrito a seguir.

1. Convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge

La lettre indique l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable.

L'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

2. Entretien préalable

Lors de l'entretien préalable, qui doit se tenir physiquement, le particulier employeur indique le ou les motifs de la rupture éventuelle du contrat de travail et recueille les explications du salarié.

Les règles de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, notamment en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut pas être accompagné et/ou assisté pendant l'entretien préalable.

L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure.

Sauf accord écrit des parties, l'enregistrement des échanges est interdit.

3. Notification de licenciement

La décision du particulier employeur de rompre le contrat de travail doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse, ou par la faute grave ou lourde du salarié.

Eu égard à la particularité des emplois repères « assistant de vie C » et « assistant de vie D » visés à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, et aux activités qu'ils réalisent auprès d'un particulier employeur en situation de handicap ou dont l'autonomie est altérée, il est précisé que la gravité de la faute prend en considération la situation du particulier employeur, pour apprécier l'impossibilité du maintien du salarié au domicile du particulier employeur.

La décision ne peut pas être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable. La notification, par écrit, du licenciement est adressée au domicile du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de notification précise le motif du licenciement qui doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, ou sur la faute grave ou lourde du salarié, et être justifié par des éléments probants matériellement vérifiables.

Cette notification peut avoir lieu à partir du quatrième jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, à minuit, décompté à partir du lendemain de l'entretien ou du lendemain de la date prévue de celui-ci s'il n'a pas eu lieu.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples pratiques sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

1. Convocação do trabalhador para uma entrevista preliminar, por carta registada com aviso de receção ou por carta entregue em mão contra recibo

A carta indica o assunto da convocatória, bem como a data, a hora e o local da entrevista preliminar.

A entrevista preliminar pode ser realizada a partir do quarto dia útil, contado a partir do dia seguinte ao da entrega em mão contra recibo ou do dia seguinte à primeira apresentação da convocatória.

O prazo não pode terminar em sábado, domingo, dia feriado ou não laboral. Nessa situação, o prazo é prorrogado até ao dia útil seguinte. As fichas e documentos de formação fornecem exemplos. Estes últimos têm um valor indicativo e não contratual.

2. Entrevista preliminar

Durante a entrevista preliminar, que deve ser realizada presencialmente, o empregador de serviços domésticos indica o(s) motivo(s) da possível rescisão do contrato de trabalho e recolhe os esclarecimentos do trabalhador.

Não são aplicáveis as regras de direito comum relativas à assistência do trabalhador por um advogado devido à natureza inviolável do domicílio privado do empregador de serviços domésticos, nomeadamente por aplicação das disposições do Código Penal. O empregador de serviços domésticos não pode estar acompanhado e/ou ser assistido durante a entrevista preliminar.

A falta do trabalhador a esta entrevista não suspende o procedimento.

Salvo acordo escrito das partes, é proibida a gravação das conversas.

3. Notificação do despedimento

A decisão do empregador de serviços domésticos de rescindir o contrato de trabalho deve ser justificada por causa real e grave, ou ainda por negligência grave ou culpa do trabalhador.

Atendendo à particularidade dos postos de trabalho de referência «assistente vitalício C» e «assistente vitalício D» referidos no Anexo nº 7 da presente convenção coletiva, e às atividades que exercem junto de determinado empregador em situação de deficiência ou cuja autonomia esteja diminuída, é especificado que a gravidade da falta leva em consideração a situação do empregador individual, para avaliar a impossibilidade de manter o empregado no domicílio do empregador individual.

A decisão não pode ser proferida verbalmente e/ou durante a entrevista preliminar. A notificação escrita do despedimento é enviada para a residência do trabalhador por carta registada com aviso de receção.

A carta de notificação especifica o motivo do despedimento, o qual deve ser baseado numa causa real e séria, ou na negligência grave ou culpa do trabalhador, e estar justificado por elementos probatórios materialmente verificáveis.

Esta notificação pode ter lugar a partir do quarto dia útil e, no máximo, no trigésimo dia útil, à meia-noite, contado a partir do dia seguinte ao da entrevista ou do dia seguinte à data marcada caso a mesma não tenha ocorrido.

O prazo não pode terminar em sábado, domingo, dia feriado ou não laboral. Nessa situação, o prazo é prorrogado até ao dia útil seguinte. As fichas e documentos de formação fornecem exemplos. Estes últimos têm um valor indicativo e não contratual.

Article 161-1-1-2 Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

Le particulier employeur qui décide de rompre le contrat de travail en informe l'autre famille, par écrit.

La rupture de l'un des contrats de travail avec l'une des familles entraine une modification d'un élément essentiel du contrat conclu entre le salarié et la famille restante. Le second contrat est soit modifié par accord entre les parties par le biais de la conclusion d'un avenant, soit rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent article.

Chaque particulier employeur qui souhaite rompre le contrat de travail qui le lie au salarié doit engager une procédure de rupture conformément aux dispositions du présent article. Chaque procédure est juridiquement distincte. Ainsi, l'entretien préalable ne peut pas se dérouler en présence d'une autre famille employeur.

Les procédures ne sauraient en aucun cas être menées en commun.

Article 161-1-2 Mise à la retraite du salarié

Le particulier employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié en respectant les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office fixé par les dispositions légales et règlementaires de droit commun, son accord est nécessaire pour procéder à sa mise à la retraite. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu moyennant le versement de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 163-2 du présent socle spécifique.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de la mise à la retraite d'office susvisé, le particulier employeur peut le mettre à la retraite sans son accord.

Le particulier employeur informe le salarié de sa décision par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 161-2 Rupture du contrat à l'initiative du salarié

Article 161-2-1 Démission du salarié

Le salarié notifie sa démission au particulier employeur dans les conditions prévues à l'article 63-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 161-2-2 Départ volontaire à la retraite du salarié

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite sont prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 161-3 Rupture conventionnelle du contrat de travail

Le contrat de travail ne peut être rompu d'un commun accord qu'en appliquant la procédure décrite ci- après.

Artigo 161º-1-1-2 Disposições complementares em caso de guarda partilhada

O empregador de serviços domésticos que decidir rescindir o contrato de trabalho informa a outra família por escrito.

A rescisão de um dos contratos de trabalho com uma das famílias implica a alteração de um elemento essencial do contrato celebrado entre o trabalhador e a família restante. O segundo contrato é alterado por acordo entre as partes mediante a celebração de um aditamento, ou rescindido nas condições e nos termos previstos neste artigo.

Cada empregador de serviços domésticos que deseje rescindir o contrato de trabalho que o vincula ao trabalhador deve iniciar um procedimento de rescisão de acordo com as disposições deste artigo. Cada procedimento é juridicamente distinto. Assim, a entrevista preliminar não pode ocorrer na presença da outra família empregadora.

Os procedimentos não podem, em nenhum caso, ser realizados em conjunto.

Artigo 161º-1-2 Reforma do trabalhador

O empregador de serviços domésticos pode rescindir o contrato de trabalho através da reforma do trabalhador, respeitando as disposições legais e regulamentares do direito comum.

Quando o trabalhador ainda não atingiu a idade para a reforma automática prevista nas disposições legais e regulamentares do direito comum, é necessário o acordo do mesmo para proceder à sua passagem à reforma. Se for aceite, o contrato de trabalho é rescindido mediante o pagamento da indemnização por reforma prevista no artigo 163º-2 da presente base específica.

Quando o trabalhador atingir a idade de reforma obrigatória acima referida, o empregador de serviços domésticos pode reformá-lo sem o seu consentimento.

O empregador de serviços domésticos informa o trabalhador da sua decisão, por carta registada com aviso de receção ou entregue em mão contra recibo.

Artigo 161º-2 Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

Artigo 161º-2-1 Demissão do trabalhador

O trabalhador notifica a sua demissão ao empregador de serviços domésticos nas condições previstas no artigo 63º-2-1 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 161º-2-2 Reforma voluntária do trabalhador

As disposições relativas à reforma voluntária estão previstas no artigo 63º-2-2 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 161º-3 Rescisão contratual do contrato de trabalho

O contrato de trabalho só pode ser rescindido por mútuo acordo mediante a aplicação do procedimento a seguir descrito.

Le particulier employeur et le salarié peuvent convenir de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en remplissant le formulaire règlementé prévu à cet effet et mis à disposition par l'administration.

Le fait que le contrat de travail soit suspendu n'empêche pas la conclusion d'une rupture conventionnelle, notamment en cas d'arrêt maladie.

Les parties s'accordent sur les conditions de la rupture à l'occasion d'au moins un entretien qui se tiendra sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut ni être accompagné, ni être assisté pendant l'entretien.

Lors de cet entretien, le particulier employeur et le salarié conviennent ensemble :

- de la date de rupture du contrat de travail en tenant compte des délais de procédure fixés par les dispositions légales et règlementaires de droit commun ;
- du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
- des modalités de versement de l'indemnité de rupture conventionnelle et notamment l'éventuel échéancier convenu entre les parties.

Article 161-4 Rupture du contrat de travail du fait du décès

Article 161-4-1 Décès du particulier employeur

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du particulier employeur.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que particulier employeur auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

Un ayant-droit ou, à défaut, un tiers, informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminée conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès du particulier employeur ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;

O empregador de serviços domésticos e o trabalhador podem acordar na rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo, preenchendo o formulário regulamentar previsto para o efeito e posto à disposição pela administração.

O facto de o contrato de trabalho estar suspenso não impede a efetivação de uma rescisão contratual, nomeadamente em caso de baixa por doença.

As partes realizam pelo menos uma reunião, que ocorrerá no local de execução do contrato de trabalho, para acordar sobre os termos da rescisão.

Não são aplicáveis as regras de direito comum relativas à assistência do trabalhador por um advogado devido à natureza inviolável do domicílio privado do empregador de serviços domésticos, nomeadamente por aplicação das disposições do Código Penal. O empregador de serviços domésticos não pode estar acompanhado nem ser assistido durante a entrevista.

Durante esta entrevista, o empregador de serviços domésticos e o trabalhador chegam a acordo sobre:

- a data de rescisão do contrato de trabalho, tendo em conta os prazos processuais fixados pelas disposições legais e regulamentares de direito comum;
- o valor da indemnização por rescisão contratual, que não pode ser inferior ao valor da indemnização por rescisão prevista no artigo 163º-1 desta base específica;
- os termos de pagamento da indenização por rescisão contratual e, nomeadamente, o eventual cronograma acordado entre as partes.

Artigo 161º-4 Rescisão do contrato de trabalho por morte

Artigo 161º-4-1 Morte do empregador de serviços domésticos

A morte do empregador de serviços domésticos implica automaticamente a rescisão do contrato de trabalho. Esta rescisão ocorre na data do óbito do empregador de serviços domésticos.

Caso, nos termos previstos no contrato de trabalho, o trabalhador seja contratado por um casal de empregadores de serviços domésticos, o cônjuge sobrevivo que decida manter a relação de trabalho com o trabalhador, deve assegurar-se de que está devidamente registado como empregador de serviços domésticos junto do organismo destinatário da declaração de emprego do trabalhador. Se for o caso, deve fazer a retificação necessária junto deste organismo.

Um sucessor ou, na sua falta, um terceiro, deve informar o trabalhador da data do falecimento do empregador de serviços domésticos, assim que possível e por escrito. As fichas e documentos de formação disponibilizam um modelo de carta. Estes últimos têm um valor indicativo e não contratual.

A rescisão do contrato de trabalho acarreta o pagamento ao trabalhador:

- do último salário devido no dia do óbito;
- de uma indemnização igual à indemnização compensatória por aviso prévio, determinada de acordo com o disposto no artigo 164º desta base específica, que não pode ser executado devido à morte do empregador de serviços domésticos;
- de uma indemnização cujo montante é calculado da mesma forma que a indemnização por rescisão prevista no artigo 163º-1 da presente base específica;

- d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

L'ayant-droit ou, à défaut, un tiers remet au salarié les documents de fin de contrat prévus, dans le socle commun, à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Article 161-4-2 Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusif la garde de ce dernier

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraine la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers informe le salarié de la date du décès de l'enfant dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ce dernier présente une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminé conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
- d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

Le particulier employeur, ou, à défaut, un tiers, remet au salarié les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Article 161-4-3 Décès du salarié

Les dispositions relatives au décès du salarié sont prévues à l'article 63-3-2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 162 Préavis

Ces dispositions complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

- de uma indemnização compensatória de férias remuneradas, se aplicável.

O beneficiário ou, na sua falta, um terceiro deve fornecer ao trabalhador os documentos de fim de contrato previstos no Artigo 69º da base comum da presente convenção coletiva, no prazo de trinta (30) dias consecutivos após o óbito.

Se assim o desejar, o trabalhador cujo contrato de trabalho foi rescindido por morte do empregador de serviços domésticos pode apresentar um pedido à organização Pôle Emploi para atribuição do subsídio de desemprego.

Artigo 161º-4-2 Morte da criança caso o contrato tenha por objeto exclusivo a guarda desta

Caso o contrato de trabalho seja celebrado exclusivamente para a guarda de uma criança, a morte desta implica a rescisão automática do contrato de trabalho no dia do óbito.

O empregador de serviços domésticos ou, na sua falta, um terceiro, deve informar o trabalhador da data do falecimento da criança, assim que possível e por escrito. As fichas e documentos de formação disponibilizam um modelo de carta. Estes últimos têm um valor indicativo e não contratual.

A rescisão do contrato de trabalho acarreta o pagamento ao trabalhador:

- do último salário devido no dia do óbito;
- de uma indemnização igual à indemnização compensatória por aviso prévio, determinada de acordo com o disposto no artigo 164º desta base específica, que não pode ser executado devido à morte da criança;
- de uma indemnização cujo montante é calculado da mesma forma que a indemnização por rescisão prevista no artigo 163º-1 da presente base específica;
- de uma indemnização compensatória de férias remuneradas, se aplicável.

O beneficiário ou, na sua falta, um terceiro deve fornecer ao trabalhador os documentos de fim de contrato previstos no Artigo 69º da base comum da presente convenção coletiva, no prazo de trinta (30) dias corridos a partir do óbito.

Se assim o desejar, o trabalhador cujo contrato de trabalho foi rescindido por morte da criança do empregador de serviços domésticos pode apresentar um pedido à organização Pôle Emploi para atribuição do subsídio de desemprego.

Artigo 161º-4-3 Morte do trabalhador

As disposições relativas à morte do trabalhador estão previstas no artigo 63º-3-2 da base comum da presente convenção coletiva.

A morte do trabalhador pode dar direito, sob determinadas condições, ao pagamento de prestações do regime de previdência do setor, nos termos previstos no anexo nº 3 da presente convenção coletiva.

Artigo 162º Aviso prévio

O disposto no presente capítulo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Article 162-1 Dispositions générales

Le préavis doit être respecté par les deux parties en cas de licenciement, de départ ou de mise à la retraite et de démission.

L'ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de l'envoi du courrier recommandé ou de sa remise en main propre contre décharge.

Article 162-2 Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

En cas de garde partagée, la durée du préavis est déterminée pour chaque contrat de travail, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié auprès de chaque particulier employeur.

Lorsque les particuliers employeurs se trouvent en même temps en période de préavis et qu'ils dispensent le salarié de l'effectuer, en totalité ou en partie, ils lui versent une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base de la quote-part de la rémunération prévue aux termes de chaque contrat de travail qui les lie au salarié.

Lorsque le particulier employeur souhaite faire travailler le salarié alors que celui-ci est dispensé de préavis par l'autre employeur et qu'il perçoit de ce dernier une indemnité compensatrice de préavis, il le rémunère sur la base de la quote-part de la rémunération prévue au contrat de travail qui le lie au salarié.

Lorsque les dates de fin de contrats ne coïncident pas, que l'un des contrats de travail est arrivé à son terme alors que l'autre contrat de travail est toujours en cours, le particulier employeur qui demande au salarié de travailler, pendant la période de préavis restante, rémunère seul toutes les heures effectuées.

Article 162-3 Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »

La durée du préavis prévue aux articles 162-4-1 du présent socle spécifique peut, sous réserve de l'accord écrit du salarié, être allongée à la demande du particulier employeur employant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D » visé à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, afin d'assurer la continuité de l'accompagnement.

Article 162-4 Préavis en cas de licenciement

Article 162-4-1 Durée du préavis

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

- une (1) semaine lorsque le salarié a moins de six (6) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- un (1) mois pour le salarié ayant entre six (6) mois à moins de deux (2) ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- deux (2) mois lorsque le salarié a deux (2) ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

Artigo 162º-1 Disposições gerais

O aviso prévio deve ser respeitado por ambas as partes em caso de despedimento, de passagem à reforma e de demissão.

A antiguidade que permite determinar a duração do aviso prévio é avaliada no dia do envio da carta registada ou da sua entrega em mão contra recibo.

Artigo 162º-2 Disposições complementares em caso de guarda partilhada

Em caso de guarda partilhada, o período de aviso prévio é determinado para cada contrato de trabalho, em função da antiguidade que o trabalhador adquiriu com cada empregador de serviços domésticos.

Quando os empregadores de serviços domésticos se encontram ao mesmo tempo no período de aviso prévio e isentam o empregado de o cumprir, total ou parcialmente, pagam-lhe uma indemnização compensatória de aviso prévio calculada com base na proporção da remuneração prevista nos termos de cada contrato de trabalho que os vincula ao trabalhador.

Caso o empregador de serviços domésticos deseje que o trabalhador continue a desempenhar as suas funções quando está dispensado de aviso prévio pelo outro empregador e recebe deste último uma indemnização por aviso prévio, deve pagar-lhe com base na proporção da remuneração prevista no contrato de trabalho que o vincula ao trabalhador.

Caso as datas de termo dos contratos não coincidam, se um dos contratos de trabalho terminar enquanto o outro ainda está vigente, o empregador de serviços domésticos que pretender a continuidade do trabalho durante o restante período de aviso prévio deverá pagar sozinho todas as horas efetuadas.

Artigo 162º-3 Disposições complementares para o empregador individual que contrate trabalhador a exercer a função de referência "Assistente de vida C" ou «assistente de vida D»

O prazo de pré-aviso previsto nos artigos 162º-4-1º desta base específica pode, mediante acordo escrito do trabalhador, ser prorrogado a pedido do empregador individual que empregue trabalhador que exerça a função de referência "Auxiliar vitalício C" ou "Assistente de Vida D" referido no Anexo nº 7 do presente acordo coletivo, de forma a assegurar a continuidade do apoio.

Artigo 162º-4 Aviso prévio em caso de despedimento

Artigo 162º-4-1 Prazo do aviso prévio

O período de aviso prévio em caso de despedimento por outro motivo que não seja negligência grave ou culpa do trabalhador é fixado em:

- uma (1) semana se o empregado tiver menos de seis (6) meses de antiguidade no âmbito do mesmo contrato de trabalho com o empregador de serviços domésticos;
- um (1) mês se o trabalhador tiver entre seis (6) meses e menos de dois (2) anos de antiguidade no âmbito do mesmo contrato de trabalho com o empregador de serviços domésticos;
- dois (2) meses se o trabalhador tiver dois (2) anos ou mais de antiguidade no âmbito do mesmo contrato de trabalho com o empregador de serviços domésticos.

La date de première présentation de la lettre de licenciement adressée par courrier recommandé avec accusé de réception fixe le point de départ du préavis.

Le salarié qui retrouve un emploi pendant la période de préavis n'est pas tenu de l'effectuer en totalité. Il peut, sur présentation d'un justificatif, cesser le travail auprès du particulier employeur dès lors qu'il a effectué, au moins :

- une (1) semaine de préavis si la durée du préavis est d'un mois ou moins ;
- deux (2) semaines de préavis si la durée du préavis est de deux (2) mois.

Dans ce cas, le salarié et le particulier employeur sont dégagés de leurs obligations s'agissant de l'exécution et de la rémunération du préavis restant à courir. Cette période de préavis non exécutée n'est pas prise en compte pour la détermination des droits du salarié au titre de l'ancienneté et des congés payés.

Article 162-4-2 Heures d'absence autorisée pendant la période de préavis

Pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié, dont le temps de travail est d'au moins quarante (40) heures par semaine, a droit, sans diminution de salaire :

- s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté chez le même particulier employeur, à deux (2) heures par jour pendant six (6) jours ouvrables ;
- s'il a deux (2) ans d'ancienneté et plus chez le même particulier employeur, à deux (2) heures par jour pendant dix (10) jours ouvrables.

À défaut d'accord entre les parties, les périodes de deux (2) heures sont prises alternativement, un jour au choix du particulier employeur ou des particuliers employeurs en cas de garde partagée, un jour au choix du salarié. Le particulier employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Article 162-5 Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite

La durée du préavis est identique à celle prévue dans le cadre du licenciement à l'article 162-4-1 du présent socle spécifique.

Article 162-6 Préavis en cas de démission

La durée du préavis est fixée à :

- une (1) semaine pour le salarié ayant moins de six (6) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- deux (2) semaines pour le salarié ayant de six (6) mois à moins de deux (2) ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- un (1) mois pour le salarié ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

Le point de départ du préavis est la date de première présentation de la lettre notifiant la démission, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, ou sa date de remise en main propre.

A contagem do período de aviso prévio inicia-se na data da primeira apresentação da carta de despedimento enviada por correio registado com aviso de receção.

Se o trabalhador encontrar emprego durante o período de aviso prévio não é obrigado a cumprir este último na íntegra. O trabalhador pode, mediante a apresentação de comprovativo, deixar de trabalhar para o empregador de serviços domésticos, desde que tenha efetuado, pelo menos:

- um (1) aviso prévio de uma semana se o período de aviso for de um mês ou menos;
- duas (2) semanas de antecedência se o período de notificação for de dois (2) meses.

Neste caso, o trabalhador e o empregador de serviços domésticos ficam dispensados das suas obrigações relativamente à execução e à remuneração do período de aviso prévio restante. Este período de aviso prévio não cumprido não é contabilizado na determinação dos direitos do trabalhador em relação à antiguidade e às férias remuneradas.

Artigo 162º-4-2 Horas de ausência autorizada durante o período de aviso prévio

Para procurar novo emprego, o trabalhador cujo horário de trabalho seja no mínimo de 40 (quarenta) horas semanais, tem direito, sem redução salarial:

- se tiver menos de dois (2) anos de antiguidade no mesmo empregador de serviços domésticos, a duas (2) horas por dia durante seis (6) dias úteis;
- se tiver dois (2) ou mais anos de antiguidade no mesmo empregador de serviços domésticos, a duas (2) horas por dia durante dez (10) dias úteis.

Na falta de acordo entre as partes, os períodos de duas (2) horas são gozados alternadamente, um dia à escolha do empregador ou dos empregadores de serviços domésticos, no caso de guarda partilhada, e um dia à escolha do trabalhador. O empregador de serviços domésticos e o trabalhador podem acordar em reagrupar todas ou parte dessas horas antes do termo do aviso prévio.

Artigo 162º-5 Aviso prévio em caso de demissão voluntária ou de passagem à reforma

O período de aviso prévio é idêntico ao previsto no âmbito do despedimento no artigo 162º-4-1 desta base específica.

Artigo 162º-6 Aviso prévio em caso de demissão

O período de aviso prévio é fixado em:

- uma (1) semana se o empregado tiver menos de seis (6) meses de antiguidade no âmbito do mesmo contrato de trabalho com o empregador de serviços domésticos;
- duas (2) semanas se o trabalhador tiver de seis (6) meses a menos de dois (2) anos de antiguidade no âmbito do mesmo contrato de trabalho com o empregador de serviços domésticos;
- um (1) mês se o trabalhador tiver dois (2) anos ou mais de antiguidade no âmbito do mesmo contrato de trabalho com o empregador de serviços domésticos.

A contagem do período de aviso prévio inicia-se na data da primeira apresentação da carta de demissão, enviada por correio registado com aviso de receção ou da sua entrega em mão.

CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 163 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 163-1 Indemnité de licenciement

En dehors des cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant au moins huit (8) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur a droit à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement se distingue de l'éventuelle indemnité de préavis prévue à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

La condition de huit (8) mois d'ancienneté est appréciée à compter de la date d'effet de l'embauche du salarié jusqu'à la date de notification du licenciement. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif pour déterminer le droit du salarié au titre de l'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- un quart (1/4) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à dix (10) ans ;
- un tiers (1/3) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à dix (10) ans, pour les années au-delà de dix (10) ans.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des douze (12) derniers mois précédant la notification du licenciement ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze (12) mois, la moyenne mensuelle du salaire mensuel brut de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des trois (3) derniers mois précédant la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement n'a pas le caractère de salaire et est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite fixée par les dispositions légales et règlementaires de droit commun en vigueur.

Article 163-2 Indemnité de mise à la retraite

Quelle que soit son ancienneté, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique.

CAPÍTULO III Montantes devidos ao trabalhador no fim do contrato de trabalho

O disposto no presente capítulo complementa as disposições com o mesmo objeto, previstas na base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 163º Indemnização por rescisão do contrato de trabalho

Artigo 163º-1 Indemnização por despedimento

Exceto em casos de negligência grave ou culpa, um trabalhador que tenha pelo menos oito (8) meses de antiguidade no âmbito do mesmo contrato de trabalho com o empregador de serviços domésticos tem direito a uma indemnização por despedimento.

A indemnização por despedimento distingue-se da eventual indemnização por aviso prévio, prevista no artigo 66º da base comum da presente convenção coletiva.

A condição de oito (8) meses de antiguidade é avaliada desde a data da efetiva contratação do trabalhador até a data da notificação do despedimento. Os períodos de suspensão do contrato de trabalho não equiparados a trabalho efetivo são excluídos da determinação dos direitos do trabalhador para efeitos de antiguidade.

A indemnização por despedimento é igual a:

- um quarto (1/4) do salário médio mensal bruto por cada ano de antiguidade se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a dez (10) anos;
- um terço (1/3) do salário médio mensal bruto por cada ano de antiguidade se o trabalhador tiver uma antiguidade superior a dez (10) anos, para os anos além de dez (10) anos.

O salário bruto mensal a ter em consideração para o cálculo da indemnização por despedimento é, de acordo com a fórmula que for mais vantajosa para o trabalhador:

- a média mensal dos salários mensais brutos dos últimos doze (12) meses anteriores à notificação do despedimento ou, quando a antiguidade do trabalhador for inferior a doze (12) meses, a média mensal do salário mensal bruto de todos os meses antes do despedimento;
- ou a média mensal dos salários brutos mensais dos últimos três (3) meses anteriores à notificação do despedimento.

A indemnização por despedimento não tem a natureza de salário e está isenta de contribuições e cotizações sociais, no limite estabelecido pelas disposições legais e regulamentares de direito comum em vigor.

Artigo 163º-2 Indemnização por reforma

Qualquer que seja a sua antiguidade, o trabalhador tem direito uma indemnização por reforma, cujo montante é calculado da mesma forma que a indemnização por rescisão prevista no artigo 163º-1 desta base específica.

Article 163-3 Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Article 164 Indemnité compensatrice de préavis

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis sont prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

Article 165 Indemnité compensatrice de congés payés

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de congés payés sont prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective. Elle correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par l'article 140-1 du présent socle spécifique.

Article 166 Autres sommes versées

En cas de rupture du contrat de travail dès lors qu'un droit au titre du repos compensateur, prévu à l'article 147 du présent socle spécifique, a été acquis et non pris par le salarié, il lui est versé par le particulier employeur une indemnité équivalente.

CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 167 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions relatives aux documents remis au salarié à la fin du contrat de travail sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 168 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Le logement mis à la disposition du salarié par le particulier employeur est un accessoire au contrat de travail, et ne saurait être maintenu après le terme de la relation de travail, en dehors des modalités de restitution définies par le présent article.

Artigo 163º-3 Indemnização por reforma voluntária

O trabalhador que se reforma voluntariamente pode beneficiar de uma indemnização por reforma, nas condições e termos previstos no anexo nº 4 da presente convenção coletiva.

Artigo 164º Indemnização compensatória de aviso prévio

As disposições relativas à indemnização compensatória de aviso prévio encontram-se previstas no artigo 66º da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 165º Indemnização compensatória de férias remuneradas

As disposições relativas à indemnização compensatória de férias remuneradas estão previstas no artigo 67º da base comum da presente convenção coletiva. Esta indemnização corresponde à remuneração de todas as férias remuneradas adquiridas e não remuneradas à data do termo do contrato de trabalho, cujas condições e modalidades de cálculo se encontram previstas no artigo 140º-1 da presente base específica.

Artigo 166º Outros montantes devidos

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador que tenha adquirido e não usufruído o direito ao descanso compensatório previsto no artigo 147º da presente base específica, tem direito a que o empregador de serviços domésticos lhe pague uma indemnização equivalente.

CAPÍTULO IV Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho

Artigo 167º Documentos entregues ao trabalhador no fim do contrato de trabalho

As disposições relativas aos documentos entregues ao trabalhador no termo do contrato de trabalho encontram-se previstas no artigo 69º da base comum da presente convenção coletiva.

Capítulo V Restituição do alojamento pelo trabalhador no fim do contrato de trabalho

Artigo 168º Restituição do alojamento pelo trabalhador no final do contrato de trabalho

O alojamento colocado à disposição do trabalhador pelo empregador de serviços domésticos é acessório do contrato de trabalho, não podendo ser mantido após o termo da relação laboral, para além dos termos de restituição definidos no presente artigo.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié restitue au particulier employeur le logement mis à disposition au plus tard le dernier jour de son préavis. Les parties peuvent toutefois convenir de différer la sortie des lieux à une date ultérieure.

En l'absence de préavis, un délai exceptionnel d'un (1) mois est accordé au salarié pour restituer le logement au particulier employeur. Ce délai peut exceptionnellement être prolongé d'un (1) mois, sur accord exprès de chaque partie.

Dans tous les cas, lorsqu'un délai a été accordé au salarié pour quitter les lieux, l'intéressé est redevable à l'égard de l'employeur d'une indemnité d'occupation, dont le montant peut être fixé par le contrat de travail.

Au terme du préavis, ou, le cas échéant, du délai accordé au salarié pour restituer le logement, celui-ci devient occupant sans droit ni titre du logement.

Si la restitution du logement a lieu au cours du mois, la valeur du logement est calculée suivant les modalités prévues aux articles 153-2-1 et 156-1-4 du présent socle spécifique.

Aquando da rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador restitui ao empregador de serviços domésticos o alojamento colocado à sua disposição, o mais tardar no último dia do período de aviso prévio. As partes podem, no entanto, acordar em adiar a saída das instalações para uma data posterior.

Na falta de aviso prévio, é concedido ao trabalhador o prazo excecional de um (1) mês para restituir o alojamento ao empregador de serviços domésticos. Este prazo poderá ser excecionalmente prorrogado por um (1) mês, mediante acordo expresso de cada uma das partes.

Em qualquer caso, desde que seja acordado um prazo para o trabalhador deixar as instalações, este fica obrigado perante o empregador ao pagamento do subsídio de ocupação, cujo montante pode ser fixado no contrato de trabalho.

Findo o aviso prévio ou, conforme aplicável, o prazo concedido ao trabalhador para restituir o alojamento, este torna-se um ocupante sem direito ou título.

Se a restituição do alojamento ocorrer durante o mês, o valor do alojamento é calculado de acordo com os métodos previstos nos artigos 153º-2-1 e 156º-1-4 da presente base específica.

Fait à Paris, le 15 mars 2021

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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D

Feito em Paris, em 15 de março de 2021

Para o setor de assistentes maternais do empregador de serviços domésticos abrangido pela convenção coletiva nacional de assistentes maternais do empregador de serviços domésticos de 1de julho de 2004

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D

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 - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Pelo setor dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos abrangido pela convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999

A Federação dos Empregadores Particulares de França – FEPEM

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

ANNEXES

Annexe n° 1	Prévention des risques et santé au travail	154
Annexe n° 2	Professionnalisation	172
Annexe n° 3	Prévoyance	218
Annexe n° 4	Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	238
Annexe n° 5	Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels	246
Annexe n° 6	Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur	257
Annexe n° 7	Classification des emplois applicables aux salariés du particulier employeur	276

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES 294

ANEXOS

Anexo nº 1	Prevenção de riscos e saúde no trabalho	154
Anexo nº 2	Profissionalização	172
Anexo nº 3	Previdência	218
Anexo nº 4	Indemnização contratual por reforma voluntária	238
Anexo nº 5	Salário mínimo contratual aplicável aos assistentes maternais	246
Anexo nº 6	Salário mínimo contratual aplicável aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos	257
Anexo nº 7	Classificação dos empregos aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos	276

FICHAS E DOCUMENTOS EDUCATIVOS 294

ANNEXE 1

Prévention des risques et santé au travail

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR
ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR :
ACCORD CADRE INTERBRANCHES PORTANT SUR LES REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION
ET AU CHOIX DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL, AU SUIVI INDIVIDUEL ET COLLECTIF
ET A LA PREVENTION DE L'ALTERATION DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS

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

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.

ANEXO 1

Prevenção de riscos e saúde ocupacional

SETORES PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS E DOS
ASSISTENTES MATERNAIS DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS
ACORDO-QUADRO INTERSETORIAL SOBRE AS REGRAS RELATIVAS À ORGANIZAÇÃO E À ESCOLHA DO
SERVIÇO DE SAÚDE NO TRABALHO, AO ACOMPANHAMENTO INDIVIDUAL E COLETIVO E À PREVENÇÃO DA
DETERIORAÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES

Preâmbulo		**1**
Artigo 1.º :	**Objeto do Acordo**	**2**
Artigo 2.º:	**Âmbito profissional e geográfico**	**2**
Artigo 3.º :	**Acordos de Implementação**	**2**
Artigo 4.º	**Organismo de gestão nacional de saúde no trabalho**	**2**
Artigo 4.º.1:	Natureza e composição do organismo de gestão nacional	3
Artigo 4.º.2:	Funções do organismo de gestão nacional	3
Artigo 4.º.3:	Delegação parcial de missões no lrcem	3
Artigo 5.º :	**Acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores**	**4**
Artigo 5.º.1:	Profissionais envolvidos no acompanhamento	4
Artigo 5.º.2:	Modalidades específicas de acompanhamento	4
Artigo 5.º.2.1:	Capacidade de ocupar um ou mais postos de trabalho	4
Artigo 5.º.2.2 :	Inaptidão	4
Artigo 5.º.3:	Prazos e recursos relativamente a pareceres proferidos	5
Artigo 5.º.4:	Conta de saúde no trabalho	5
Artigo 5.º.5:	Remuneração do tempo e despesas relacionadas com o acompanhamento	5
Artigo 6.º :	**Inviolabilidade do domicílio**	**6**
Artigo 7º:	**Prevenção dos riscos profissionais**	**6**
Artigo 8.º :	**Financiamento do regime**	**6**
Artigo 9.º :	**Cláusula de revisão**	**6**
Artigo 10.º :	**Revisão e rescisão**	**6**
Artigo 11.º:	**Notificação, arquivamento e prorrogação**	**6**
Artigo 12.º:	**Entrada em vigor e disposições transitórias**	**7**

Preâmbulo

A lei n.º2011-867, de 20 de julho de 2011, relativa à organização da medicina do trabalho (JORF n.º 0170, de 24 de julho de 2011) alterou a redação do n.º 5 do artigo L. 7221-2 do Código do Trabalho, remetendo doravante os trabalhadores do empregador de serviços domésticos para as disposições do direito comum no que se refere à vigilância médica (disposições do título II do livro VI da parte quarta do Código do Trabalho).

Os parceiros sociais acordaram em celebrar sobre a matéria um acordo-quadro respeitante ao setor profissional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e ao setor dos auxiliares maternais do empregador de serviços domésticos.

Com efeito, para os trabalhadores destes ramos, a lei abriu a possibilidade de prever, por convenção coletiva de âmbito alargado, derrogações às regras relativas à organização e à escolha do serviço de saúde no trabalho e às disposições relativas ao controlo do estado de saúde dos trabalhadores.

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

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

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

Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS - accord national paritaire du 10 juillet 2013).

Article 1 Objet de l'accord

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

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

Article 2 Champ d'application professionnel et géographique

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

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

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.

Estas derrogações são necessárias à luz da singularidade dos ramos dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos que resultam simultaneamente:

- do elevado número de trabalhadores com vários empregadores;
- do elevado número de trabalhadores que trabalham a tempo parcial ;
- da diversidade das funções exercidas pelos trabalhadores do empregador de serviços domésticos;
- do domicílio privado inviolável que constitui o local de trabalho;
- do facto do empregador ser um particular e não uma empresa.

Os parceiros sociais negociaram e concluíram o presente acordo-quadro para prosseguir os objetivos fixados pela lei e tendo em consideração o elevado grau de mutualização e solidariedade entre os empregadores e os seus trabalhadores. Este acordo é comum aos dois ramos profissionais e a sua aplicação é assegurada por um acordo de aplicação em cada um deles.

Os parceiros sociais decidiram, nomeadamente, criar um organismo de gestão nacional. A sua principal missão é servir de interlocutor entre os empregadores de serviços domésticos, os trabalhadores e todos os intervenientes no domínio da saúde no trabalho (nomeadamente os serviços de saúde no trabalho), a fim de coordenar todos os atos de gestão administrativa inerentes à operacionalização deste sistema, tanto em termos de acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores como em termos de prevenção dos riscos profissionais, privilegiando o apoio à rede territorial criada pelo Conselho Nacional Paritário para o Diálogo Social (CNPDS - acordo nacional paritário de 10 de julho de 2013).

Artigo 1º Objeto do acordo

O objeto do presente acordo é assegurar a saúde profissional dos trabalhadores a nível nacional através de :

- prevenção de riscos profissionais, desenvolvendo informação/formação dos trabalhadores e assistentes maternais e dos empregadores de serviços domésticos nesta matéria;
- acompanhamento profissional e individual do estado de saúde dos trabalhadores dos empregadores de serviços domésticos e dos assistentes maternais dos empregadores de serviços domésticos.

Artigo 2º Âmbito profissional e geográfico

O presente acordo diz respeito a todos os empregadores e trabalhadores abrangidos pelo âmbito profissional e geográfico da :

- Convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999;
- Convenção Coletiva Nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos de 1de1 julho de 2004.

Artigo 3º Acordos de implementação

A implementação deste acordo-quadro intersetorial é feita através de um acordo de aplicação em cada um dos dois ramos profissionais.

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

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

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

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

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

Il se compose des membres désignés comme suit :

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

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

Article 4.2 Missions de l'organisme de gestion national

L'organisme de gestion national est chargé :

- d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des particuliers employeurs la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches ;
- de gérer la contribution santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre ;

Estes acordos de aplicação devem tornar operacional o sistema de medicina do trabalho previsto no presente acordo-quadro, de acordo com as especificidades de cada ramo profissional.

Artigo 4º Organismo de gestão nacional da saúdo no trabalho

A fim de garantir a eficácia da política de prevenção dos riscos profissionais e o acompanhamento do estado de saúde dos trabalhadores e assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, mas igualmente a manter o - necessário - objetivo de simplificação administrativa para os empregadores de serviços domésticos, foi criado um organismo de governança paritária intersetores para assegurar a gestão administrativa e financeira do sistema de saúde no trabalho criado pelo presente acordo.

Este organismo é doravante denominado Organismo de Gestão Nacional (OGN). Este organismo recebe de cada empregador de serviços domésticos um mandato para aderir ao SSTI competente em seu nome e por sua responsabilidade, e assegurar o conjunto de formalidades administrativas relacionadas. Este mandato não isenta o empregador de serviços domésticos das suas responsabilidades nesta matéria. Q-

Article 4º.1 Natureza e composição do organismo de gestãonacional

O organismo de gestão nacional assume a forma jurídica de uma associação, regida pela lei de 1 de julho de 1901.

É gerido paritariamente pelas organizações representativas de trabalhadores e de empregadores de cada um dos dois setores envolvidos e signatários do presente acordo.

É composto pelos membros nomeados da seguinte forma:

- Para o colégio de trabalhadores:
  - um membro nomeado por cada organização sindical representativa do setor e signatária da convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos;
  - um membro nomeado por cada organização sindical representativa do setor e signatária da convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos;
- Para o colégio dos empregadores: um número de membros igual ao dos representantes das organizações de trabalhadores designados pela organização profissional dos empregadores de serviços domésticos representativas nos setores e signatárias das duas convenções coletivas.

As suas regras de funcionamento estão especificadas nos seus estatutos e no seu regulamento interno.

Artigo 4º.2 Atribuições do organismo de gestão nacional

O organismo de gestão nacional é responsável por:

- efetuar (com o apoio da rede territorial contratada pelo conselho nacional paritário do diálogo social) por conta dos empregadores de serviços domésticos a gestão administrativa do acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores dos setores;
- gerir a contribuição para a saúde no trabalho no quadro das regras estabelecidas pelo presente acordo e pelos seus acordos de implementação;

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

Article 4.3 Délégation partielle des missions à l'Ircem

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

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

Une convention de gestion précisant les modalités et le contenu de cette délégation est conclue entre l'OGN et l'Ircem. Elle précise également les conditions dans lesquelles l'Ircem rend compte de sa mission à l'OGN.1.

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.

- assegurar a conclusão e acompanhamento das convenções assinadas com os SSTI em causa no âmbito do protocolo validado pelo CISME;
- efetuar (após controlo) a regularização financeira das prestações dos SSTI;
- assegurar (após controlo) o pagamento dos salários e despesas incorridas pelos trabalhadores ;
- participar nos programas de prevenção de riscos profissionais, com os SSTI e qualquer outra instituição competente, no âmbito da rede territorial contratada pelo CNPDS;
- informar os trabalhadores da existência ou não de sistemas específicos dos setores em matéria de prevenção de riscos profissionais;
- criar um observatório comum intersetorial da saúde no trabalho.
- assegurar a promoção e comunicação de ações de prevenção de riscos profissionais no domínio da saúde no trabalho junto dos diversos intervenientes (trabalhadores do empregador de serviços domésticos, assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, empregadores de serviços domésticos, parceiros e instituições).

Artigo 4º.3 Delegação parcial de atribuições no Ircem

O grupo Ircem, terceiro de confiança da Acoss responsável pela cobrança indireta de contribuições, é hoje o grupo paritário de proteção social dedicado ao setor do empregador de serviços domésticos , tal como definido pelos textos legais e regulamentares.

Desde 1973, desenvolve sistemas e soluções de gestão adaptados ao setor em termos de simplificação de procedimentos, fluidez de processos e otimização de custos. Por este motivo as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores de cada um dos dois setores profissionais decidem delegar-lhe a gestão administrativa e financeira do sistema de saúde no trabalho criado pelo presente acordo.

É celebrado um acordo de gestão especificando os termos e o conteúdo desta delegação entre o OGN e o Ircem. Especifica igualmente as condições em que o IRCEM presta contas da sua missão ao OGN.1

Artigo 5º Acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores

Deve ser assegurado o acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, quer trabalhem a tempo inteiro ou a tempo parcial.

Artigo 5º.1 Profissionais envolvidos no acompanhamento

O acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores e assistentes maternais do empregador de serviços domésticos é assegurado pelos serviços de saúde no trabalho entre empresas (SSTI).

Além da equipa multidisciplinar dos SSTI, os médicos não especializados em medicina do trabalho que tenham assinado protocolo com um SSTI, nas condições previstas na Lei nº 2011-867, de 20 de julho de 2011, podem assegurar o acompanhamento individual do estado de saúde desses trabalhadores.

Os referidos médicos têm todas as prerrogativas de um médico do trabalho nesta matéria.

Article 5.2 Modalités spécifiques du suivi

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

Article 5.2.1 Capacité à occuper un ou plusieurs emplois

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

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

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

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

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

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

Article 5.2.2 Inaptitude

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

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

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

Le particulier employeur doit donc procéder à la rupture du contrat du salarié déclaré inapte dans le délai 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.

Artigo 5º.2 Modalidades específicas de acompanhamento

A fim de cumprir o objetivo de simplificação administrativa, cada empregador de serviços domésticos adere ao SSTI competente por intermédio doOrganismo de Gestão Nacional.

Artigo 5º.2.1 Capacidade para ocupar um ou mais postos de trabalho

Tendo em consideração a natureza específica da área profissional, e em particular a execução do trabalho no seio do domicílio privado e o elevado número de trabalhadores que têm vários empregadores de serviços domésticos, o acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos está associado ao trabalhador e não ao seu posto de trabalho.

Este acompanhamento é, portanto, efetuado, em benefício de todos os empregadores de serviços domésticos, em relação ao conjunto dos postos de trabalho do trabalhador, nas condições fixadas pelos acordos de implementação e no limite de três postos de trabalho, quer estejam a ser exercidos ou não, na data do acompanhamento.

Consequentemente, o trabalhador efetua apenas uma consulta por tipo de acompanhamento praticado (consulta de informação e de prevenção, acompanhamento periódico, consulta de reinício, etc.), qualquer que seja o número de empregadores e o número de postos de trabalho (no limite de três).

Assim, a consulta de informação e prevenção não tem lugar se o trabalhador é contratado para ocupar um posto de trabalho para o qual já possui um certificado válido.

Os postos de trabalho no âmbito dos quais o trabalhador beneficia do acompanhamento individual são mencionados no certificado emitido ao funcionário pelo SSTI.

O empregador deve assegurar que o trabalhador recebeu acompanhamento no âmbito do posto de trabalho exercido dentro do período de tempo estabelecido por cada um dos acordos de implementação.

Artigo 5º.2.2 Inaptidão

Tendo em conta a especificidade do setor do emprego entre particulares, nomeadamente o facto de a atividade ser exercida no domicílio privado, bem como a pluralidade de atividades dos trabalhadores do setor, salvo acordo expresso do empregador de serviços domésticos ou do assistente maternal, o médico não pode efetuar um estudo do posto de trabalho, nem das condições de trabalho no domicílio privado onde a atividade é exercida.

A inaptidão de um trabalhador para um ou mais dos postos de trabalho definidos nos acordos de implementação é constatada de acordo com as regras definidas na lei e com as especificidades previstas no número anterior.

Uma vez que o empregador de serviços domésticos não é uma empresa, não dispõe, geralmente, de vários postos de trabalho no seu domicílio. Não é, portanto, possível reclassificar o trabalhador para outro posto de trabalho diferente daquele para o qual foi contratado e para o exercício do qual o trabalhador foi declarado inapto.

O empregador de serviços domésticos deve, portanto, rescindir o contrato do trabalhador declarado inapto no prazo de um mês a contar do parecer final de inaptidão emitido pelo médico.
Em caso de inaptidão por causa profissional (acidente de trabalho ou doença profissional), e durante este período de um mês, o trabalhador pode, após o formulário para o efeito ter sido emitido pelo médico do trabalho, receber uma indemnização temporária por inaptidão nas condições estabelecidas pelo direito comum.

A 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.

A partir da declaração definitiva de incapacidade, de qualquer origem, o trabalhador é informado do seu direito ao abono complementar do CPF e da portabilidade do mesmo em caso de rescisão do contrato por inaptidão. Este direito está previsto no acordo relativo à formação profissional ao longo da vida do setor em causa.

Artigo 5º.3 Prazos e vias de recurso contra pareceres emitidos

Em caso de dificuldade ou desacordo com o parecer emitido pelo médico não especialista em medicina do trabalho, o empregador de serviços domésticos ou o trabalhador podem requerer, no prazo de um mês, o exame médico feito por um médico do trabalho pertencente ao serviço interempresarial de saúde no trabalho que tenha assinado o protocolo. Este prazo começa a contar a partir da data do parecer do médico.

Quando o parecer for emitido por um médico do trabalho, o empregador de serviços domésticos ou o trabalhador podem impugná-lo interpondo recurso, nos termos de direito comum.

Artigo 5º.4 Conta de saúde no trabalho

Tendo em conta a especificidade dos setores dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, a multiplicidade de atividades dos trabalhadores e a pluralidade de empregadores de serviços domésticos, o acompanhamento é efetuado para vários postos de trabalho, nos termos definidos nos acordos de implementação.

Devido a estas especificidades, o Organismo de gestão nacional disponibiliza aos trabalhadores uma conta de saúde no trabalho segura e confidencial, que reúne o conjunto dos pareceres emitidos, por trabalhador e por posto de trabalho.

Esta conta contém principalmente as seguintes informações:

- identidade e dados do trabalhador ;
- data de realização do acompanhamento e postos de trabalho para os quais é efetuado;
- dados do profissional de saúde responsável pelo acompanhamento;
- informações sobre a prevenção de riscos profissionais;
- prazos e vias de recurso.
- Os acordos de implementação completam, tanto quanto necessário, as referências da conta de saúde no trabalho.

Esta não contém nenhum dado de caráter médico.

A fim de facilitar a comunicação relativa ao acompanhamento individual do estado de saúde do trabalhador, o trabalhador e o empregador têm acesso a esta conta em formato desmaterializado, entendendo-se que o empregador apenas tem acesso ao certificado relativo ao posto de trabalho para o qual contrata o trabalhador.

O trabalhador informa o(s) seu(s) empregador(es) de qualquer alteração ocorrida na sua conta de saúde no trabalho relativa ao posto de trabalho em questão.

Artigo 5º.5 Remuneração do tempo e dos custos relacionados com o acompanhamento

O tempo despendido pelo trabalhador no cumprimento das obrigações de acompanhamento individual do seu estado de saúde é equiparado a um período de trabalho efetivo e remunerado como tal.

Na medida em que o custo deste acompanhamento é mutualizado entre todos os empregadores,O Organismo de gestão nacional procede ao reembolso dos montantes incorridosa este respeito.

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

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

Os termos de apoio e reembolso das quantias incorridas são especificados nos acordos de implementação referidos no artigo 3.º do presente acordo.

Artigo 6º Inviolabilidade do domicílio

O princípio fundamental da inviolabilidade do domicílio está consagrado, nomeadamente, no artigo 8.º da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais.

Salvo acordo expresso do empregador de serviços domésticos relativamente aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e do assistente maternal em relação aos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, ainda que constitua o local de trabalho do trabalhador, o domicílio privado é inviolável, mesmo para o médico do trabalho.

No entanto, este princípio de inviolabilidade do domicilio não deve ser um obstáculo à prevenção dos riscos profissionais.

Artigo 7º Prevenção dos riscos profissionais

Uma vez que os empregadores de serviços domésticos não são empresas, as disposições de direito comum relativas à prevenção de riscos não lhes são aplicáveis.

Contudo, os parceiros sociais signatários do presente acordo pretendem que os empregadores de serviços domésticos se empenhem na implementação de todas as medidas destinadas a evitar os riscos de doença ou de acidente ligados à atividade profissional dos trabalhadores que empregam.

As ações de prevenção realizadas pelas equipas de SSTI podem ser complementadas por outros profissionais de prevenção.

Os parceiros sociais comprometem-se a implementar meios para assegurar a informação e a formação dos empregadores de serviços domésticos e dos seus trabalhadores, nomeadamente através da elaboração e distribuição de instrumentos pedagógicos para a prevenção de riscos.

A rede territorial criada pelo Conselho Nacional Paritário para o Diálogo Social proporciona uma rede local de informação e sensibilização sobre a prevenção dos riscos profissionais para os empregadores de serviços domésticos e para os seus trabalhadores.

Artigo 8º Financiamento do sistema

Tendo em conta o elevado grau de mutualização e solidariedade entre os empregadores de serviços domésticos do setor e também a pluralidade de atividades dos trabalhadores, o financiamento do sistema de saúde no trabalho, criado pelo presente acordo, é mutualizado pelo estabelecimento de uma contribuição a pagar exclusivamente pelos empregadores de serviços domésticos.

O montante desta contribuição é determinado, para cada setor profissional, nos acordos de implementação referidos no artigo 3.º do presente acordo.

Artigo 9º Cláusula de revisão

Os parceiros sociais acordam fazer um balanço da aplicação do acordo-quadro e dos seus acordos de implementação, decorrido um período máximo de 3 anos, a fim de identificar os obstáculos e as alavancas e de adaptar, caso seja necessário, o conteúdo destes acordos.

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

Artigo 10º Revisão e rescisão

O presente acordo é celebrado por um prazo indeterminado.

Qualquer revisão deste acordo dará lugar a uma adenda. A negociação dessa adenda será precedida da apresentação de um projeto a todas as partes signatárias, por iniciativa da parte signatária que deseje fazer a modificação solicitada.

A rescisão é regulada pela aplicação das disposições legais em vigor.

Artigo 11º Notificação, arquivamento e prorrogação

Após o procedimento de assinatura, o texto do presente acordo será notificado a todas as organizações representativas de acordo com o artigo L. 2231-5 do Código do Trabalho. -

O texto do presente acordo será arquivado, em tantas cópias quantas forem necessárias, no Registo do Conselho do Trabalho de Paris e na Direção Geral do Trabalho (serviço de arquivo de acordos coletivos - 39/43 quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15).

A prorrogação do presente acordo será solicitada por iniciativa da parte signatária mais diligente, de acordo com o disposto no artigo L 2261-24 do Código do Trabalho.

Artigo 12º Entrada em vigor e disposições transitórias

O artigo 4.º do presente acordo é aplicável a partir do 1.º dia do mês seguinte à data de publicação do seu pedido de prorrogação no Jornal Oficial. As outras disposições do acordo serão aplicáveis a partir da entrada em vigor de cada acordo de implementação (referidos no artigo 3.º) no setor respetivo.

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.

Feito em Paris, a 24 de novembro de 2016 em oito (8) exemplares originais.

Pelo setor da convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França - FEPEM

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C. F. T. C. Saúde Social

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária - 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

A. SAGET

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

N. GHAFFAR.

La Fédération Générale des Travailleurs de !'Agriculture, de !'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A./ F.O.

Veronique Delaube

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

Lydia Loisel

Pelo ramo da convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França - FEPEM

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C. F. T. C. Saúde Social

A. SAGET

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

N. GHAFFAR.

A Federação Geral dos Trabalhadores daAgricultura, daAlimentação, dos Tabacos et des atividades conexas Força Operária - F. G. T. A./ F.O.

Veronique Delaube

Sindicato Profissional dos Assistentes Maternais e dos Assistentes Familiares - S.P.A.M.A.F

Lydia Loisel

Accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 22 juillet 2022

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

Acordo sobre a implementação do sistema de prevenção e saúde no trabalho no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

prorrogado por decreto publicado no Jornal Oficial de 22 de julho de 2022

Preâmbulo

A Lei n.º 2011-867, de 20 de julho de 2011 tornou aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos as disposições de direito comum relativas à vigilância médica dos trabalhadores. Nos termos do artigo L.4625-2 do Código do Trabalho, concedeu ao setor o direito de derrogar, por acordo, as regras relativas à organização e à escolha do serviço de saúde no trabalho e aos procedimentos de controlo do estado de saúde dos trabalhadores.

Constatando que as disposições do Código do Trabalho relativas à vigilância médica definidas no Título II do Livro VI da Parte IV do referido Código se revelam parcialmente inadequadas às especificidades do modelo de emprego no domicílio entre particulares, os parceiros sociais dos empregadores de serviços domésticos e do sector do emprego no domicílio pretendem adaptar estas regras.

Assim, em 24 de novembro de 2016, foi celebrado um acordo-quadro intersetorial sobre as regras relativas à organização e à escolha dos serviços de saúde no trabalho, à monitorização individual e coletiva e à prevenção do estado de saúde dos trabalhadores (a seguir designado «acordo-quadro »), prorrogado, por despacho de 4 de maio de 2017, retificado em1 de junho de 2017. Determina as modalidades adequadas de vigilância médica dos trabalhadores e permite garantir um mecanismo de solidariedade entre os empregadores de serviços domésticos ao serviço da efetividade dos direitos dos trabalhadores do setor em matéria de saúde no trabalho e prevenção de riscos.

Este acordo prevê igualmente, a fim de permitir a eficácia da política de prevenção de riscos e de supervisão médica dos trabalhadores, confiar a implementação a um organismo paritário.

Criada pelo acordo intersetorial de 19 de dezembro de 2018, aAPNI (Association Paritaire Nationale Interbranche) visa assegurar a ligação – quando designada por diploma legal ou regulamentar, acordo coletivo ou acordo setorial alargado – entre os empregadores de serviços domésticos, os trabalhadores e o conjunto de intervenientes envolvidos na implementação da política setorial determinada pelo setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicilio com vista a:

- Assegurar a efetividade por mutualização dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores através da sua implementação;
- Mutualizar as obrigações patronais correspondentes, se for caso disso em apoio de um mandato conferido por estes, e garantir-lhes assim um mecanismo de solidariedade.

Mais recentemente, a Portaria n.º 2021-611, de 19 de maio de 2021, relativa aos serviços prestados às famílias, torna aplicável aos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos as disposições de direito comum relativas à vigilância médica e alarga o âmbito de aplicação do artigo L.4625-2 do Código do Trabalho aos assistentes maternais.

Por último, a Lei n.º 2021-1018, de 2 de agosto de 2021, para reforçar a prevenção da saúde no trabalho adapta as regras de direito comum para o acompanhamento da saúde dos trabalhadores e prevenção dos riscos profissionais às especificidades do setor patronal privado e do emprego doméstico, dedicando um artigo específico ao setor (artigo L.4625-3 do Código do Trabalho).

Cette loi prévoit ainsi que :

- les particuliers employeurs, et quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile (emploi direct ou emploi intermédié) tel que défini dans le préambule de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, adhèrent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail,
- l'association paritaire (l'APNI) est chargée, au nom et pour le compte des particuliers employeurs, à travers le mandat qui lui est confié, d'organiser la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de désigner le ou les services de prévention et de santé au travail chargés, dans le cadre de conventions conclues avec l'association paritaire, du suivi des salariés sur les territoires.
- l'APNI délègue, par voie de convention, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole, la collecte de la contribution santé au travail et le recueil des données, auprès des particuliers employeurs et de leurs salariés, nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de secteur de suivi de la santé au travail et de prévention des risques professionnels.

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

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

CECI PRÉALABLEMENT EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

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

Article 2 Objet de l'accord

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

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

Este diploma prevê que:

- os empregadores de serviços domésticos, independentemente do modo de exercício do emprego no seu país de origem (emprego direto ou emprego intermediado), tal como definido no preâmbulo da convenção coletiva do setor das entidades patronais privadas e do emprego no domicílio, aderem, através de uma contribuição cujo montante é fixado por convenção coletiva setorial, a um serviço de prevenção e de saúde no trabalho,
- a associação paritária (APNI) é responsável, em nome e por conta dos empregadores de serviços domésticos, através do mandato que lhe foi confiado, por organizar a implementação da prevenção dos riscos laborais e o acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores e por designar o ou os serviços de prevenção e saúde no trabalho responsáveis pelo acompanhamento dos trabalhadores ao nível regional, no âmbito das convenções celebradas com a associação paritária.
- a APNI delega, através de acordo, nos organismos de recuperação do regime geral e, no que respeita aos trabalhadores abrangidos pelo regime agrícola, nos fundos de mutualidade agrícola, a cobrança da contribuição para a saúde no trabalho e a recolha dos dados junto dos empregadores de serviços domésticos e dos seus trabalhadores, necessárias à implementação do sistema de controlo sectorial da saúde no trabalho e à prevenção dos riscos profissionais.

Neste contexto, o presente acordo tem por objetivo organizar a implementação do sistema de prevenção de riscos e de saúde no trabalho, na aceção do artigo 3.º do acordo-quadro de 24 de novembro de 2016, que remete para um acordo para implementação da operacionalização do sistema de prevenção de riscos e de saúde no trabalho do setor.

Poderá ser completado posteriormente, mediante adenda, a fim de fixar as demais disposições contratuais necessárias à implementação do sistema de prevenção de riscos e de saúde no trabalho do qual beneficiam os trabalhadores e os assistentes maternais do setor dos empregadores de serviços doméstico e do emprego no domicílio.

PELO EXPOSTO, FOI ACORDADO O SEGUINTE:

Artigo 1º Âmbito profissional e geográfico

O presente acordo abrange o conjunto dos empregadores de serviços domésticos e dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito profissional e geográfico da convenção coletiva do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio de 15 de março de 2021. É aplicável às duas modalidades de emprego no domicílio entre particulares definidas no preâmbulo, a saber, o emprego direto e o emprego intermediado.

Artigo 2º Objeto do acordo

O presente acordo tem por objeto, em conformidade com o disposto no acordo-quadro de 24 de novembro de 2016 e com o disposto nos artigos L.4625-2 e L.4625-3 do Código do Trabalho, a implementação operacional do sistema de prevenção de riscos e de saúde no trabalho do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Para o efeito, organiza, nomeadamente, o financiamento do sistema através de uma contribuição fixa, o reembolso dos trabalhadores que efetuam consultas médicas e a criação de um Serviço Nacional de Prevenção e Saúde no Trabalho (SPSTN) setorial.

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

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

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

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

Article 3.1 Objet de la contribution santé au travail

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

- Le paiement de la cotisation due au titre de l'adhésion auprès du Service de prévention et de santé au travail de secteur (ci-après dénommé « le SPSTN ») dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article L.4622-6 du code du travail et au principe de répartition per capita ;
- Le défraiement des salariés afin de compenser leur perte de rémunération et prendre en charge les frais engendrés par leur participation aux visites médicales ;
- L'ensemble des actions nécessaires à la mise en œuvre de la prévention collective des risques professionnels.

Il est prévu, à titre transitoire, et dans la période préparatoire à la mise en œuvre effective du dispositif prévue le 1er janvier 2025, que le montant de la contribution permette en parallèle :

- la structuration du SPSTN et la mise en œuvre des premières actions de prévention collective,
- la mise en place d'un dispositif de conseil et d'accompagnement des particuliers employeurs en vue de la mise en œuvre effective du suivi individuel de l'état de santé de leur(s) salariés.

Article 3. 2 Caractéristiques de la contribution santé au travail

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

La contribution est obligatoire, forfaitaire, unique et mensuelle.

Elle est appelée auprès de chaque particulier employeur effectuant directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du

Artigo 3º Financiamento do sistema de prevenção de riscos e de saúde no trabalho através de uma contribuição fixa

O artigo 8.º do Acordo-Quadro de 24 de novembro de 2016 prevê a mutualização do financiamento do sistema de prevenção de riscos e de saúde no trabalho pelo estabelecimento de uma contribuição para a saúde no trabalho da exclusiva responsabilidade dos empregadores de serviços domésticos, independentemente do modo de exercício do emprego no domicílio.

Esta contribuição obrigatória é referida no artigo L.4625-3 do Código do Trabalho, que prevê que os empregadores de serviços domésticos adiram, por meio de uma contribuição cujo montante é fixado por convenção coletiva setorial alargada, a um serviço de prevenção e saúde no trabalho.

O presente artigo especifica as características e o montante desta contribuição, bem como as modalidades relativas à cobrança e gestão da mesma.

Artigo 3º.1 Objeto da contribuição para a saúde no trabalho

Cada empregador de serviços domésticos é responsável pelo pagamento de uma contribuição de «saúde no trabalho» destinada a cobrir todos os custos relacionados com a implementação do acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores e a prevenção de riscos profissionais, tais como:

- O pagamento da contribuição devida no âmbito da adesão ao Serviço de Prevenção e Saúde no Trabalho do setor (doravante denominada «SPSTN») cujo montante é determinado de acordo com o disposto no artigo L.4622-6 do Código do Trabalho e o princípio da distribuição per capita ;
- O reembolso dos trabalhadores, a fim de compensar a perda de remuneração dos mesmos e suportar os custos decorrentes da realização de consultas médicas;
- Conjunto de ações necessárias para a implementação da prevenção coletiva de riscos profissionais.

Prevê-se, a título transitório, e no período preparatório da implementação efetiva do regime previsto para 1de janeiro de 2025, que o montante da contribuição permita em paralelo:

- a estruturação do SPSTN e a implementação das primeiras ações de prevenção coletiva,
- o estabelecimento de um sistema de aconselhamento e acompanhamento dos empregadores de serviços domésticos, com vista à implementação efetiva do acompanhamento individual do estado de saúde dos seus trabalhadores.

Artigo 3º 2 Características da contribuição para a saúde no trabalho

Cada empregador de serviços domésticos será responsável, a partir de 1de janeiro de 2024, pelo pagamento de uma contribuição para a saúde no trabalho destinada a cobrir os custos relacionados com a implementação do acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores e a prevenção dos riscos profissionais previstos no subcapítulo 1 do capítulo II da parte V da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

A contribuição é obrigatória, de montante fixo, única e mensal.

Deve ser paga por cada empregador de serviços domésticos direta ou indiretamente através de uma estrutura representativa, aos organismos de cobrança do regime geral e, no que respeita aos

régime général, et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Elle est mise à la charge de chaque particulier employeur pour les mois au titre desquels une rémunération est versée à un ou plusieurs salariés relevant du champ d'application du présent accord. Elle est due une seule fois quels que soient le nombre de salarié(s) employé(s) par le particulier employeur et le volume d'heures travaillées dans le mois.

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

Article 3.3 Montant de la contribution santé au travail

Le montant forfaitaire mensuel de la contribution santé au travail est fixé à 3,20 euros.

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

Article 3.4 Collecte et gestion de la contribution santé au travail

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

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

Article 4 Défraiement des salariés

Article 4.1 Objet du défraiement

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

Article 4.2 Montant du défraiement

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

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

trabalhadores abrangidos pelo regime agrícola, às caixas de mutualidade social agrícola.

Cada empregador de serviços domésticos suportará essa remuneração durante os meses em relação aos quais seja paga uma remuneração a um ou mais trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação do presente acordo. Esta é devida apenas uma vez, independentemente do número de trabalhadores empregados pelo empregador de serviços domésticos e do volume de horas trabalhadas no mês.

O empregador de serviços domésticos não pode opor-se à retenção dessa contribuição pelos organismos de cobrança.

Artigo 3º.3 Montante da contribuição para a saúde no trabalho

O montante mensal da contribuição mensal para a saúde no trabalho é fixado em 3,20 euros.

O montante da contribuição para a saúde no trabalho poderá ser revisto em função da evolução das necessidades relacionadas com o sistema de prevenção de riscos e de saúde no trabalho, mediante alteração ao presente Acordo, nas condições previstas no artigo 8.º do presente Acordo.

Artigo 3º.4 Cobrança e gestão das contribuições para a saúde no trabalho

Nos termos do artigo L.4625-3 do Código do Trabalho, a recolha da contribuição «saúde no trabalho» e a recolha dos dados conexos são delegadas pela associação paritária (APNI), na sua qualidade de organismo de cobrança, aos organismos de recuperação do regime geral e, no que respeita aos trabalhadores ao abrigo do regime agrícola, aos fundos de mutualidade agrícola.

A associação paritária assegura a gestão e a implementação da contribuição para a saúde no trabalho com vista à realização do seu objeto. Pode executar as tarefas do seu objeto diretamente ou por delegação, subcontratação ou por acordo com terceiros.

Artigo 4º Reembolso dos trabalhadores

Artigo 4º.1 Objeto do reembolso

É devido o reembolso da perda de salário e das despesas de transporte a todos os trabalhadores que compareçam a uma consulta médica efetuada pelo Serviço de Prevenção e Saúde no Trabalho, com exceção, no que diz respeito ao reembolso das despesas de transporte, dos casos em que a consulta seja efetuada à distância, nomeadamente através de ferramentas baseadas nas tecnologias da informação e da comunicação.

Artigo 4º.2 Montante do reembolso

Tendo em conta as especificidades do setor, acorda-se que o montante desta reembolso seja determinado de forma fixa, por acordo setorial, a fim de compensar:

- a perda de salário do trabalhador no contexto da sua ausência durante o tempo de trabalho ou, se for caso disso, o tempo despendido na consulta médica fora do tempo de trabalho, quer a visita tenha lugar à distância (nomeadamente através de ferramentas baseadas nas tecnologias da informação e da comunicação) ou presencialmente,

- les frais de transport exposés par le salarié, à l'exception du cas où la visite a lieu à distance.

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

Article 4.3 Modalités du défraiement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5.2 Composition et fonctionnement du SPSTN sectoriel

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

- as despesas de transporte incorridas pelo trabalhador, exceto no caso de a consulta ter lugar à distância.

Estes montantes podem ser revistos através de uma adenda ao presente Acordo, nas condições previstas no artigo 8.º.

Artigo 4º.3 Modalidades do reembolso

O tempo despendido pelos trabalhadores na consulta médica – quer esta ocorra ou não durante o horário de trabalho - bem como o tempo de deslocação, são pagos diretamente pela APNI. O empregador de serviços domésticos não é responsável por qualquer pagamento ao trabalhador.

Assim, não tem que pagar o salário do trabalhador quando este se submete a uma consulta médica durante o horário de trabalho, nem que custear as despesas efetuadas pelo trabalhador neste contexto.

Artigo 5º Serviço Nacional de Prevenção e Saúde no Trabalho (SPSTN)

Artigo 5º.1 Criação de um SPSTN setorial dedicado ao ramo dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

Nos termos do artigo L.4622-2 do Código do Trabalho, a principal missão do Serviço Nacional de Prevenção e Saúde no Trabalho (SPSTN) é evitar qualquer deterioração na saúde dos trabalhadores em resultado do seu trabalho.

Para tal, e de acordo com o Artigo L. 4625-3 do Código do Trabalho publicado do pela Lei nº 2021-1018, de 2 de agosto de 2021, para reforçar a prevenção e saúde no trabalho, os empregadores de serviços domésticos aderem a um serviço de prevenção e saúde no trabalho.

A fim de ter em conta a especificidade do sector, que se caracteriza por uma abordagem específica, por um lado, do acompanhamento individual da saúde dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e do emprego no domicílio, e, por outro lado, da prevenção dos riscos, nomeadamente devido à inviolabilidade do domicílio, ao multi-emprego e ao multi-assalariado, os parceiros sociais decidem criar um SPST de âmbito nacional (SPSTN), especificamente dedicado ao setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio

O SPSTN é o Serviço Nacional de Prevenção e Saúde no Trabalho com competência delimitada, reservado ao setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio. Apenas poderão aderir os empregadores de serviços domésticos.

São assim abrangidos todos os empregadores de serviços domésticos que efetuem, direta ou indiretamente através de uma estrutura mandatária, uma declaração junto dos organismos de cobrança do regime geral e, no que respeita aos trabalhadores abrangidos pelo regime agrícola, junto das caixas de mutualidade social agrícola.

O SPSTN assegura a coordenação, a efetividade ou a continuidade do acompanhamento individual do estado de saúde de todos os trabalhadores do setor.

O SPSTN deve ser aprovado pela autoridade administrativa competente.

Artigo 5º.2 Composição e funcionamento do SPSTN setorial

O SPSTN atua no respeito das disposições do Código do Trabalho aplicáveis aos serviços de prevenção e saúde no trabalho.

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

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

2° De représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Article 5.3 Missions et moyens du SPSTN sectoriel

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

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

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

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

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

L'intervention des médecins du travail dans le suivi de l'état de santé des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'inscrit dans le cadre des dispositions légales applicables notamment de l'article L4622-8 du code du travail et dans le respect des conditions garantissant l'indépendance du médecin du travail.

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

Atuando como um Serviço Nacional de Prevenção e Saúde no Trabalho dedicado exclusivamente ao setor do empregadores de serviços domésticos do emprego no domicílio, o SPSTN, tendo em conta as especificidades do setor e a título derrogatório, é administrado paritariamente por um conselho de administração composto por:

1.° Representantes dos empregadores designados pelas organizações profissionais de empregadores reconhecidas como representativas a nível do setor;

2.° Representantes dos trabalhadores designados pelas organizações sindicais representativas a nível do setor.

Artigo 5º.3 Atribuições e recursos do SPSTN setorial

O SPSTN – cujas atribuições estão especificadas nos seus estatutos – é responsável por assegurar o acompanhamento individual do estado de saúde e a prevenção dos riscos dos trabalhadores do setor.

A fim de assegurar a monitorização individual do estado de saúde dos trabalhadores, e tendo em conta a singularidade do setor, o SPSTN utilizará práticas médicas ou cuidados à distância com recurso a tecnologias de informação e comunicação, nos termos do artigo L.4624-1 do Código do Trabalho, com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 2021-1018, de 2 de agosto de 2021, para reforçar a prevenção da saúde no trabalho. Como tal, o SPSTN é responsável por organizar o acompanhamento médico dos trabalhadores através da tele saúde, com base num protocolo médico nacional único adaptado às especificidades do setor.

A inviolabilidade do domicílio, o multi-emprego e o multi-assalariado específicos do setor não permitem assegurar ações de prevenção individuais. Consequentemente, os parceiros sociais decidem que a APNI é responsável pela organização e implementação de ações de prevenção coletiva, de acordo com as recomendações do SPSTN.

Além disso, para prosseguir as suas atribuições, o SPSTN apoia-se prioritariamente, num quadro legal e contratual, na rede de serviços de prevenção e saúde no trabalho entre empresas (SPSTI) para a organização de consultas médicas dos trabalhadores a nível regional, no âmbito de acordos celebrados nas condições previstas no artigo L. 4625-3 do Código do Trabalho.

Assim, caso aplicável, os trabalhadores beneficiarão de um acompanhamento individual, que exija a intervenção coordenada de um médico do SPSTN e um médico do SPSTI.

A intervenção dos médicos do trabalho no controlo do estado de saúde dos trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio insere-se no quadro das disposições legais aplicáveis, nomeadamente do artigo L4622-8 do Código do Trabalho e no respeito das condições que garantem a independência do médico do trabalho.

Por último, o SPSTN procede também ao tratamento e consolidação dos dados relativos aos trabalhadores - e respetivos empregadores, se aplicável - incluindo os dados de saúde, recolhidos diretamente ou através dos SPSTI e transmitidos ao SPSTN, que são necessários para que o SPSTN assegure a coordenação, efetividade ou continuidade do acompanhamento individual do estado de saúde dos trabalhadores do setor nas regiões e cumpra as atribuições decorrentes do artigo L.4622-2 do Código do Trabalho, em conformidade com o âmbito da sua aprovação e o quadro regulamentar aplicável, nomeadamente em termos de saúde pública e proteção de dados pessoais. Os acordos celebrados com os SPSTI definem as modalidades segundo as quais os SPSTI transmitem os dados acima mencionados à SPSTN.

Article 6 Durée et entrée en vigueur

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

Article 7 Suivi de l'accord

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

Article 8 Dénonciation et révision de l'accord

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

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

Article 9 Notification, dépôt et extension

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

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

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

Fait à Paris, le 4 mai 2022

Artigo 6º DURAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O presente acordo é celebrado por um período indeterminado e entra em vigor no primeiro dia útil seguinte à publicação do decreto de prorrogação no Jornal Oficial.

Artigo 7º Acompanhamento do acordo

As partes signatárias acordam elaborar uma avaliação da aplicação do presente acordo no prazo máximo de três anos a contar da data de entrada em vigor do mesmo e, nessa ocasião, identificar, se necessário, as disposições a adaptar ou a alterar através de uma adenda.

Artigo 8º Rescisão e revisão do Acordo

O presente acordo poderá ser rescindido nas condições previstas nos artigos L.2261-9 a L.2261-12 do Código do Trabalho.

Poderá ser revisto nas condições previstas nos artigos L.2261-7 a L.2261-8 do Código do Trabalho. Os pedidos de reapreciação devem ser apresentados ao CPPNI referido no artigo 19.º da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 9º Notificação, depósito e prorrogação

Em conformidade com as disposições do artigo L.2231-5 do Código do Trabalho, terminados os procedimentos de assinatura, o presente acordo será notificado a todas as organizações representativas por carta registada com aviso de receção.

O presente acordo é redigido em tantas cópias quantas as necessárias para o depósito, nas condições previstas nos artigos L.2231-6 e D.2231-2 e seguintes do Código do Trabalho.

As partes signatárias acordam em solicitar a prorrogação do acordo. A prorrogação será solicitada por iniciativa da parte mais diligente.

Feito em Paris, em 4 de maio de 2022

La Fédération des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

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

DocuSigned by:
Aurélie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, Assistants Familiaux et Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC646C...

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.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França - FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

DocuSigned by:
Aurélie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

A Confederação dos Trabalhadores do Empregador de Serviços Domésticos, Assistentes Familiares e Assistentes Maternais C.S.A.F.A.M.

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC646C...

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária - F.G.T.A. / F.O.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e de Assistentes Familiares - S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

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.

ANEXO 2

Profissionalização

Acordo-quadro intersetorial para a implementação de uma política de profissionalização no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

Preâmbulo

O setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio reúne uma ampla diversidade de profissões que respondem às necessidades básicas de apoio relacionadas com a vida pessoal ou familiar, com exclusão das relacionadas com a vida profissional: assegurar o acolhimento e a guarda de crianças, assistir os mais idosos e os mais vulneráveis, em particular os que se encontram em situação de dependência, de deficiência ou de doença, facilitar o "envelhecer bem" em casa, manter o ambiente de vida ou mesmo conciliar a vida pessoal e profissional.

O legislador reconheceu a especificidade dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, nomeadamente nos artigos L.7221-2 do Código do Trabalho e L.423-2 do Código de Ação Social e das Famílias, adaptando as disposições legislativas e regulamentares que regem a relação de trabalho às especificidades dos setores profissionais dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

As profissões do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicilio apresentam características únicas:

- O local de exercício da atividade não é a empresa, mas sim o domicílio privado do empregador ou do assistente maternal, na aceção do artigo 226º-4 do código penal, a residência dos assistentes maternais ou um terceiro local expressamente definido pelo quadro legal e regulamentar para as profissões sujeitas a autorização;
- A relação de trabalho que une o empregador ao trabalhador não visa fins lucrativos ou comerciais: o empregador é um cidadão que assume a responsabilidade de empregador;
- O setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio é caraterizado por uma elevada percentagem de trabalhadores em situação de multiemprego.

O artigo 38º da Lei nº 2018-771, de 5 de setembro de 2018, relativa à liberdade de escolha do futuro profissional, confirmou o reconhecimento da especificidade do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, adaptando os métodos de organização e financiamento da formação profissional específicos ao setor.

Os parceiros sociais do setor dos empregadores de serviços domésticos e do setor do emprego no domicílio pretendem negociar um quadro comum aos dois setores profissionais. No âmbito da lei de 5 de setembro de 2018 e do decreto n 2018-244, de 28 de dezembro de 2018, celebraram em 19 de dezembro de 2018, um acordo intersetorial que instituiu a Association Paritaire Nationale Intersetorial [Associação Paritária Nacional Intersetorial] para a implementação das garantias sociais dos trabalhadores (APNI), de modo a adaptar a implementação da reforma às especificidades do setor, através da gestão específica das contribuições e dos recursos relacionados com a formação profissional e através do mandato.

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.

Os parceiros sociais também poderão contar com:

- o OPCO das empresas locais, designado pelo acordo intersetorial de 5 de março de 2019 como o operador de competências nos setores profissionais do empregador de serviços domésticos;
- IPERIA, a plataforma nacional de profissionalização do emprego no domicílio, responsável, entre outras coisas, por aconselhar e apoiar empregadores privados e trabalhadores na implementação do projeto de formação e na garantia de percursos profissionais.

Os parceiros sociais do setor dos empregadores de serviços domésticos do setor do emprego no domicílio pretendem prosseguir uma ambiciosa política de profissionalização setorial, que permita promover a atratividade das profissões do empregador de serviços domésticos e do emprego no domicílio num contexto demográfico tenso, de forma a garantir a segurança da carreira profissional dos trabalhadores e o combate ao trabalho ilegal.

Para tanto, a política de profissionalização setorial deve responder aos desafios específicos de cada setor profissional:

- Para o ramo dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos: deve permitir fazer face às mudanças demográficas que se avizinham. Deve ir ao encontro das necessidades crescentes da sociedade em termos de acompanhamento no domicílio, adaptando-se às mudanças tecnológicas e ambientais que irão requerer progressivamente o desenvolvimento e aquisição de novas competências. Visa igualmente aprimorar as práticas profissionais;
- Para o setor dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos: deve constituir uma resposta às necessidades crescentes da sociedade em termos de acolhimento individual de crianças. Deve igualmente ter em consideração as novas expetativas e necessidades dos pais no contexto do desenvolvimento, do bem-estar e da segurança da criança, o que requer o desenvolvimento e a aquisição de novas competências, bem como o aprimoramento das práticas profissionais.

A este respeito, os parceiros sociais salientam que a profissionalização é encarada como o processo que permite construir e desenvolver estas competências. A profissionalização apoia a formação profissional ao longo da vida, o que visa permitir a cada pessoa, independentemente do seu estatuto, adquirir e atualizar conhecimentos e competências que favoreçam o seu desenvolvimento profissional, bem como progredir em pelo menos um nível de qualificação durante a vida profissional.

Tendo em consideração o que foi anteriormente exposto, este acordo intersetorial deve, nomeadamente:

- permitir que cada trabalhador seja protagonista na sua carreira profissional;
- facilitar o acesso dos trabalhadores à qualificação e certificação profissional, através da formação, da Validação da Aquisição de Experiência (VAE) e da alternância;
- acompanhar os trabalhadores e ajudá-los a desenvolver as suas competências;
- garantir as carreiras dos trabalhadores;
- garantir a atratividade e diversidade de empregos;
- Desenvolver a qualidade dos empregos através da profissionalização;
- adaptação das competências à evolução tecnológica com impacto no emprego do setor;
- apoiar o Planeamento Prospetivo de Empregos e Competências (GPEC);
- Facilitar a integração das pessoas mais distanciadas do emprego;
- apoiar os empregadores de serviços domésticos, nomeadamente simplificando o início da formação dos trabalhadores e dos assistentes maternais.

Conformément à l'article L.2241-12 du code du travail, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

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

- le Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS) chargé d'orienter le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers, de la professionnalisation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- les travaux de la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNIEFP), instance paritaire de définition et de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile créée par le présent accord ;
- la compétence des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), instances paritaires en charge notamment de la négociation dans les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

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

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, JORF 11 mars 2000 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er 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 Evolution Professionnelle (CEP) : Pôle Emploi, missions locales, CAP EMPLOI et les opérateurs régionaux sélectionnés ;

Nos termos do artigo L.2241-12 do Código do Trabalho, os parceiros sociais do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio pretendem inscrever o seu trabalho numa abordagem de gestão previsional dos empregos e das competências (GPEC).

Para realizar esses projetos, os parceiros sociais poderão contar com:

- O Conselho Nacional Paritário do Diálogo Social (CNPDS) é responsável por orientar o desenvolvimento e promoção do emprego entre particulares, a profissionalização e a gestão previsional dos empregos e das competências no setor de empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio;
- Os trabalhos da Comissão Paritária Nacional Intersetorial do Emprego e Formação Profissional (CPNIEFP), órgão paritário para a definição e implementação da política de formação profissional para o setor privado e para o emprego no domicílio criada por este acordo;
- A competência das Comissões Paritárias Permanentes de Negociação e Interpretação (CPPNI), órgãos paritários encarregados, nomeadamente, da negociação nos setores profissionais dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

Artigo 1º Âmbito profissional e geográfico

O presente acordo diz respeito a todos os empregadores de serviços domésticos e aos trabalhadores abrangidos pelo âmbito profissional e geográfico:

- da convenção coletiva nacional para os trabalhadores do empregador de serviços domésticos, de 24 de novembro de 1999, prorrogada pelo decreto de 2 de março de 2000, JORF de 11 de março de 2000;
- da convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos de 1de julho de 2004, prorrogada pelo decreto de 17 de dezembro de 2004, JORF de 28 de dezembro de 2004.

O presente acordo revoga e substitui:

- o acordo de 25 de março de 2016, relativo à formação profissional ao longo da vida no ramo de trabalhadores do empregador de serviços domésticos;
- o acordo de 7 de junho de 2016 relativo à formação profissional ao longo da vida no setor dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

CAPÍTULO I Promoção das profissões

Artigo 2º Informação e comunicação

Compete ao CPNIEFP desenvolver ações de informação e comunicação destinadas a:

- parceiros nacionais e regionais de formação e orientação, tais como:
  - os operadores do Conselho de Desenvolvimento Profissional (CEP): Pôle Emploi, missões locais, CAP EMPLOI e os operadores regionais selecionados;

- 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 ;

- os Centros de Informação e Orientação (CIO), as cidades de profissões;
- as caixas de abono de família, os Relais Assistants Maternels (RAM), os centros infantis-familiares e a autonomia dos conselhos departamentais;

- parceiros institucionais como o CNCESU, centro PAJEMPLOI;
- qualquer outro parceiro em conexão com os públicos-alvo.

A CPNIEFP pode contar com o OPCO das empresas locais para ajudar a promover as profissões.

Artigo 3º Orientação profissional

Artigo 3º-1 Conselho de desenvolvimento profissional

Qualquer trabalhador abrangido pela presente convenção pode beneficiar do CEP, cujo objetivo é promover a evolução e a segurança na carreira profissional.

Graças ao CEP, o trabalhador pode identificar:

- as suas competências, incluindo aquelas que seriam transferíveis para outra profissão;
- as competências a adquirir para melhorar as suas qualificações e promover o seu desenvolvimento profissional;
- os empregos correspondentes às suas competências ou que provavelmente ocuparia com a aquisição das mesmas novidades, nomeadamente relativas à formação profissional;
- os mecanismos e os financiamentos disponíveis.

O CEP pode apoiar o trabalhador no desenvolvimento de um projeto de transição profissional.

O CPNIEFP é responsável por desenvolver, em parceria com os operadores designados pelos setores, ações de informação e de comunicação junto dos trabalhadores prioritários e dos empregadores, de modo a promover e facilitar o acesso aos serviços do CEP.

Artigo 3º-2 Avaliação de competências

O objetivo da avaliação de competências é permitir aos trabalhadores uma análise das suas competências profissionais e pessoais, bem como das suas aptidões e motivações e expectativas de desenvolvimento, por forma a definir um projeto profissional e/ou projeto de formação.

A avaliação de competências pode ser realizada:

- Por iniciativa do empregador, no âmbito do plano de desenvolvimento de competências, mediante acordo do trabalhador. Neste caso, é objeto de um acordo escrito celebrado entre o empregador, o trabalhador e o organismo prestador de serviços;
- Por iniciativa do trabalhador, no âmbito da mobilização da sua conta pessoal de formação (CPF). A avaliação de competências inclui três fases:
- A fase preliminar tem por objetivo:
  - analisar a solicitação e as necessidades do beneficiário;

- 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'Etat.

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.

- determinar o formato mais adequado à situação e à necessidade;
- definir em conjunto os procedimentos para a realização da avaliação.

- A fase de investigação permite ao trabalhador construir o seu projeto profissional e verificar a pertinência do mesmo, ou desenvolver uma ou diversas alternativas.
- A fase de conclusão, através de entrevistas personalizadas, permite ao beneficiário:
  - inteirar-se dos resultados detalhados da fase de investigação;
  - identificar as condições e meios que favorecem a realização do ou dos projetos profissionais;
  - planear os principais procedimentos e etapas do ou dos projetos profissionais, incluindo a possibilidade de uma entrevista de acompanhamento com o prestador da avaliação de competências.

Artigo 3º-3 Ações junto dos candidatos a emprego

Os parceiros sociais pretendem incentivar a atratividade das profissões no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, promovendo a integração e a profissionalização dos candidatos a emprego.

A Preparação Operacional para o Emprego Coletivo (POEC) visa facilitar a integração dos candidatos a emprego, permitindo-lhes beneficiar de uma formação destinada à aquisição de competências validada por uma certificação criada, apoiada e escolhida pelos setores.

A formação é financiada pelo OPCO das empresas locais, pelo Pôle Emploi e/ou pelo Estado.

Constituindo uma resposta às necessidades de recrutamento do setor, a CPNIEFP conduzirá uma política ativa, promovendo a utilização deste sistema em parceria com o OPCO e o Pôle Emploi.

A CPNIEFP mobilizará também os Conselhos Regionais para a promoção das profissões do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, para a divulgação e reconhecimento da sua política de profissionalização e para a obtenção de financiamento, nomeadamente, para as certificações realizadas pelos setores.

Artigo 4º Observação de profissões e estudos setoriais

A CPNIEFP é responsável pela constituição de uma comissão técnica paritária de análise e de prospeção de profissões e de qualificações.

No âmbito do CNPDS, esta comissão paritária de análise tem nomeadamente, como atribuições:

- assegurar uma análise prospetiva;
- realizar análises sobre o desenvolvimento das atividades, dos empregos, das qualificações e das competências no seio do setor;
- promover uma abordagem de gestão previsional do emprego e das competências (GPEC);
- dar visibilidade à fileira profissional do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Article 5 Certifications professionnelles

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

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

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

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

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

Article 6 Mise en visibilité de la filière professionnelle du secteur

À la lumière des études initiées (Engagement Développement Et Compétences (EDEC) petite enfance, EDEC autonomie, rapport sectoriel, Plan d'Investissement dans les compétences (PIC), etc.), la CPNIEFP souhaite poursuivre les réflexions visant à favoriser les mobilités internes dans l'objectif de mettre en œuvre des passerelles entre les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et présenter les perspectives d'évolution de carrière au sein de la filière.

CHAPITRE II La valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification

Article 7 Le passeport professionnel

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

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

Artigo 5º Certificações profissionais

A CPNIEFP compromete-se a prosseguir a sua reflexão sobre a certificação profissional, tendo em conta as prioridades definidas em termos de profissões e competências e o trabalho da comissão técnica paritária de análise.

A política de certificação deve permitir a resposta às necessidades de profissionalização dos trabalhadores dos setores e visa:

- O reconhecimento, a adaptação, o desenvolvimento e o reforço das competências dos trabalhadores e dos futuros trabalhadores;
- A segurança das carreiras profissionais;
- apoio à transformação de profissões e competências exigidas pelo setor; A política de certificação dos setores é implementada pelo CPNIEFP.

O CPNIEFP confia à IPERIA, plataforma nacional para a profissionalização do trabalho no domicílio,

a elaboração, emissão e registo em França dos Certificados de Qualificação Profissional (CQP), dos títulos de qualificações profissionais e de qualquer outra certificação elegível para o Repertório Nacional de Qualificações Profissionais (RNCP) ou para o Repertório Específico.

Artigo 6º Visibilidade da fileira profissional do setor

À luz dos estudos iniciados (Compromisso Desenvolvimento e Competências (EDEC) primeira infância, EDEC autonomia, Relatório Setorial, Plano de Investimento nas Competências (PIC), etc.), a CPNIEFP pretende prosseguir as reflexões que visam favorecer as mobilidades internas com o objetivo de criar pontes entre as profissões do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, e apresentar as perspetivas de evolução de carreira no seio do setor.

CAPÍTULO II Valorização e reconhecimento de competências através da formação e certificação

Artigo 7º Passaporte profissional

O CPNIEFP elabora e atualiza um passaporte profissional inter-ramo de atividade que permite ao trabalhador:

- rastrear a sua experiência profissional e as competências mobilizadas no sector dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio;
- inventariar as certificações profissionais conferidas pelos Setores que adquiriu, bem como os cursos de formação que frequentou no referido setor.

Como tal, o passaporte profissional é concebido como um instrumento de valorização de competências, tendo em vista, nomeadamente, validar a aquisição de experiência (VAE), a empregabilidade e o reconhecimento social do profissionalismo do trabalhador. Permite mostrar o comprometimento dos trabalhadores num processo de melhoria contínua das suas práticas profissionais. Este passaporte profissional é distinto do passaporte de orientação, formação e competências.

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

Article 8 Le plan de développement des compétences

Article 8-1 Définition

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

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

Article 8-2 La mise en œuvre du départ en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

a) Salarié mono employeur

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

b) Salarié multi employeur

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

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

c) Garde partagée

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

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

d) Employeur relais (APNI)

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

O passaporte de orientação, formação e competências está previsto no Código do Trabalho. É acessível a qualquer pessoa através do serviço de informação desmaterializada dedicado à conta pessoal de formação.

Artigo 8º Plano de desenvolvimento de competências

Artigo 8º-1 Definição

As ações de formação que visam o desenvolvimento de competências definem-se como um percurso educativo que permite atingir um objetivo profissional. O plano de desenvolvimento de competências inclui ações de formação, de avaliação de competências, de VAE, de aprendizagem, bem como todas as ações que contribuam para o desenvolvimento e reconhecimento das competências dos trabalhadores.

As ações desenvolvidas no plano de desenvolvimento de competências são acessíveis sem qualquer requisito de antiguidade. Estas são organizadas por decisão do empregador, seja por sua iniciativa, seja, após o seu consentimento por escrito a um pedido do trabalhador.

Artigo 8º-2 Implementação da formação inicial no âmbito do plano de desenvolvimento de competências.

a) Trabalhador com um único empregador

Se o trabalhador tiver um único empregador, o empregador único é o empregador promotor.

b) Trabalhador com vários empregadores

Se o trabalhador tiver vários empregadores, o empregador promotor será o que iniciou o projeto ou o empregador escolhido pelo trabalhador para implementar a ação, na condição da sua aceitação.

O empregador ou empregadores que não sejam promotores do projeto de formação envidarão todos os esforços para facilitar a realização do mesmo.

c) Guarda partilhada

No âmbito da guarda partilhada prevista na convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, de 24 de novembro de 1999, a implementação da formação está sujeita ao acordo mútuo dos dois empregadores.

O empregador que tem a iniciativa do projeto ou o empregador escolhido pelo trabalhador para a implementação da ação é o empregador promotor.

d) Empregador substituto (APNI)

O empregador promotor confere um mandato à APNI para que esta assegure o pagamento direto das remunerações e das ajudas de custo durante a frequência das formações, assumindo assim a APNI a função de empregador substituto, em conformidade com o artigo 14º do presente acordo.

Article 8-3 Actions de formation éligibles au financement

a) les actions de formation éligibles

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

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

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

b) le financement

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

Article 8-4 Temps de formation

a) Action de formation réalisée durant le temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 8º-3 Ações de formação elegíveis para financiamento

a) ações de formação elegíveis

São elegíveis para financiamento ao abrigo do plano de desenvolvimento de competências:

- as ações de formação prioritárias definidas anualmente e elencadas pela CPNIEFP;
- as ações de formação, cujos critérios são fixados anualmente pela CPNIEFP. Estas ações são objeto de validação prévia. Estas podem corresponder a:
  - uma necessidade emergente;
  - uma formação inovadora;
  - pedidos individuais específicos.

A CPNIEFP determina anualmente, em concertação com a APNI, as condições de apoio ao abrigo do plano de desenvolvimento de competências.

b) financiamento

No quadro de um protocolo de controlo, os custos relativos à formação, nomeadamente os custos pedagógicos, a remuneração e as ajudas de custo, são suportados pela Associação Paritária Nacional Intersetorial para a implementação das garantias sociais dos trabalhadores (APNI).

Artigo 8º-4 Tempo de formação

a) Ação de formação realizada durante o horário de trabalho

Quando a ação de formação prevista no plano de desenvolvimento de competências é realizada durante o horário de trabalho, este tempo é equiparado a tempo de trabalho efetivo.

O trabalhador submete aos seus empregadores não promotores um pedido escrito de licença para formação. O empregador não promotor dá a sua resposta por escrito ao trabalhador dentro de um período de tempo razoável e, em qualquer caso, antes da data do início da formação.

Durante esta ausência, o contrato ou contratos de trabalho são suspensos. Durante a formação, mantem-se o contrato de trabalho com o empregador promotor. A remuneração das horas de formação é paga com base no valor previsto no contrato de trabalho que o vincula ao trabalhador.

b) Ação de formação realizada total ou parcialmente fora do horário de trabalho

Todas as ações de formação que fazem parte do plano de desenvolvimento de competências, com exclusão das ações de formação obrigatórias conforme definido no artigo L.6321-2 do Código do Trabalho, podem ocorrer no todo ou em parte fora do horário de trabalho, dentro de um limite horário definido pelo CPNIEFP.

A ação de formação não pode decorrer em período de férias remuneradas.

Quando a ação de formação decorrer total ou parcialmente fora do horário de trabalho, o trabalhador deverá transmitir ao empregador único ou ao empregador promotor o seu acordo escrito.

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.

Este acordo escrito pode ser denunciado pelo trabalhador nos 8 dias seguintes à sua efetivação.

A recusa do trabalhador em participar numa ação de formação fora do horário de trabalho não constitui culpa nem causa de despedimento.

- Para os trabalhadores do empregador de serviços domésticos:

  Se a ação de formação frequentada no âmbito do plano de desenvolvimento de competências for realizada total ou parcialmente fora do horário de trabalho, o trabalhador recebe um subsídio de formação fixo relativo à parte realizada fora do horário de trabalho. O subsídio de formação é pago ao trabalhador pela APNI, nos termos do artigo 14º do presente acordo.

O montante do subsídio fixo de formação é determinado anualmente pela CPNIEFP em função dos recursos disponíveis e validado pela APNI.

- Para assistentes maternais do empregador de serviços domésticos:

  Se a ação de formação frequentada no âmbito do plano de desenvolvimento de competências for realizada total ou parcialmente fora do horário de trabalho, o assistente maternal recebe um subsídio de formação fixo relativo à parte realizada fora do horário de trabalho. O subsídio de formação é pago ao trabalhador pela APNI, nos termos do artigo 14º do presente acordo.

O montante do subsídio fixo de formação é determinado anualmente pela CPNIEFP em função dos recursos disponíveis e validado pela APNI.

Artigo 9º Conta pessoal de formação (CPF)

Artigo 9º-1 Princípios gerais

A CPF é um direito ligado à pessoa. Esta permite a um trabalhador ou a quem procura emprego frequentar, por sua própria iniciativa, uma ação de formação elegível para a conta, de forma a evoluir profissionalmente e a assegurar o seu percurso profissional.

A CPF é mobilizada pelo seu titular, o qual pode ativar a sua conta, aceder ao seu espaço pessoal e recolher quaisquer informações úteis no site oficial: www.moncompteformation.gouv.fr.

Artigo 9º-2 Formações elegíveis para a CPF

De acordo com o Código do Trabalho, são elegíveis para a CPF, as ações formativas homologadas pelas certificações profissionais inscritas no RNCP, as homologadas pelos certificados de validação de blocos de competências ou pelas certificações e autorizações registadas em diretório específico incluindo nomeadamente a certificação relativa à base de conhecimentos e competências profissionais.

Sob certas condições, são também elegíveis para a CPF as ações mencionadas no II do artigo L.6323-6 do Código do Trabalho.

Artigo 9º-3 Financiamento da CPF

De acordo com as disposições legislativas e regulamentares em vigor, a CPF de um trabalhador que tenha efetuado um horário de trabalho superior ou igual a metade do horário de trabalho contratual durante todo o ano é creditada com 500 euros relativamente a esse ano, no limite total de 5000 euros.

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

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

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

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

Article 9-4 Les abondements complémentaires

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

Article 9-5 La mise en œuvre du CPF

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

1 - Salarié mono employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF, suivie en tout ou partie pendant le temps de travail adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur unique avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

2 - Salarié multi employeur et garde partagée

Le salarié multi employeur qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF suivi en tout ou partie pendant le temps de travail de plusieurs employeurs doit adresser une demande d'autorisation d'absence à chaque employeur avant le début de l'action de formation dans le délai prévu à l'article 9.5, a), 1 du présent accord.

À compter de la réception de la demande, chaque employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. La réponse de chaque employeur ne vaut que pour la part des actions de formation se déroulant sur la période durant laquelle il emploie le salarié.

Ces règles s'appliquent également dans le cadre de la garde partagée.

O financiamento da CPF e o montante do limite total são aumentados respetivamente para 800 euros e 8000 euros para os trabalhadores que não tenham atingido um nível de formação homologado por um diploma ou título profissional classificado ou registado no nível V (nomenclatura de 21 de março de 1969) ou no nível 3 (decreto nº 2019-14, de 8 de janeiro de 2019), ou ainda uma certificação reconhecida por convenção coletiva nacional setorial.

Para beneficiar deste aumento, o trabalhador deve ativar a sua conta de atividade pessoal e inserir o seu nível de formação na plataforma dedicada:www.moncompteformation.gouv.fr.

Se o horário de trabalho for inferior à metade do horário de trabalho acordado ao longo do ano, a CPF é creditada na devida proporção do horário de trabalho efetuado.

A conta pessoal de formação é creditada anualmente. O registo dos direitos adquiridos é efetuado pela Caixa de Depósitos e Consignações (CDC). O empregador de serviços domésticos não tem de efetuar nenhum procedimento específico.

Artigo 9º-4 Contribuições adicionais

Os parceiros sociais decidiram criar mecanismos de complemento da CPF para os públicos prioritários. As condições e modalidades da contribuição são determinadas de acordo com os recursos disponíveis, as prioridades setoriais e as orientações definidas pela CPNIEFP.

Artigo 9º-5 Implementação da CPF

a) O trabalhador pode mobilizar a sua CPF total ou parcialmente durante o horário de trabalho

1 - Trabalhador com um único empregador

O trabalhador que pretenda beneficiar de uma ação de formação ao abrigo da CPF, realizada total ou parcialmente durante o horário de trabalho, deve apresentar um pedido de autorização de ausência ao empregador único antes do início da ação de formação, num prazo que não pode ser inferior a:

- 60 dias consecutivos se a duração da ação de formação for inferior a seis meses;
- 120 dias consecutivos se a duração da ação de formação for igual ou superior a seis meses.

O empregador tem um prazo de trinta dias consecutivos, a contar da receção do pedido, para transmitir a sua resposta ao trabalhador. A ausência de resposta do empregador dentro deste prazo constitui aceitação do pedido.

2 - Trabalhador com diversos empregadores e guarda partilhada

O trabalhador que tenha diversos empregadores e que pretenda frequentar uma ação de formação ao abrigo da CPF que decorra, total ou parcialmente, durante o horário de trabalho de vários empregadores, deve apresentar um pedido de autorização de ausência a cada empregador antes do início da ação de formação, no prazo previsto no artigo 9º-5, a), 1 do presente acordo.

O empregador tem um prazo de trinta dias consecutivos, a contar da receção do pedido, para transmitir a sua resposta ao trabalhador. A resposta de cada empregador só é válida para a parte das ações de formação que decorra durante o período em que emprega o trabalhador.

Estas regras também se aplicam no contexto da guarda partilhada.

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

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

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

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

Article 10-1 Les principes généraux

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

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

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

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

Article 10-2 La mise en œuvre du projet de transition professionnelle

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

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

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

Article 11 Validation des acquis et de l'expérience

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

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

b) O trabalhador pode mobilizar a sua CPF fora do horário de trabalho. Neste caso, não é necessário o acordo do empregador.

Durante a formação, o trabalhador beneficia do regime de segurança social relativo à proteção em matéria de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

O trabalhador pode solicitar o apoio do empregador na implementação do seu projeto. O trabalhador pode também dirigir-se a um consultor de desenvolvimento profissional.

Artigo 10º Mobilização da CPF no contexto dum projeto de transição profissional.

Artigo 10º-1 Princípios gerais

Sujeito ao cumprimento das condições legais e regulamentares, o trabalhador pode mobilizar os créditos inscritos na sua CPF para contribuir para o financiamento de uma ação de formação que confira certificação, destinada a permitir-lhe a mudança de trabalho ou de profissão, no âmbito de um projeto de transição profissional.

Neste caso, o trabalhador beneficia de um teste de posicionamento prévio à frequência da ação de formação, realizado pela entidade formadora, de forma a identificar as suas competências profissionais e a adequar a duração da formação proposta.

O conselheiro de desenvolvimento profissional pode informar, orientar e ajudar o trabalhador a formalizar seu plano de transição profissional. Pode também propor um plano de financiamento.

O projeto é apresentado pelo trabalhador à Comissão Paritária Interprofissional Regional (CPIR). A CPIR avalia a pertinência do projeto, examina o pedido de apoio financeiro e autoriza a implementação e financiamento do projeto.

Artigo 10º-2 Implementação do projeto de transição profissional

No âmbito do projeto de transição profissional, o trabalhador beneficia duma licença específica caso a ação formativa decorra total ou parcialmente durante o horário de trabalho.

Neste caso, o trabalhador deve pedir por escrito o consentimento ao seu empregador ou empregadores. O empregador ou empregadores devem dar a sua resposta por escrito e têm o direito de recusar ou adiar o gozo da licença de transição profissional solicitada pelo trabalhador, de acordo com as disposições legais e regulamentares.

A remuneração do trabalhador durante a licença de transição profissional é paga pela CPIR.

Artigo 11º Validação da aprendizagem e da experiência

Os parceiros sociais reafirmam a sua vontade de desenvolver a VAE nos setores dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, de modo a permitir a aquisição duma certificação profissional, consolidar os percursos profissionais, otimizar o recurso à formação, aumentar a atratividade das profissões, promover a valorização profissional e a manutenção do emprego.

Como tal, confiam à CPNIEFP o objetivo de desenvolver uma política ativa em matéria de VAE e de profissionalização pela aquisição de certificações específicas para o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

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 permettre leur diffusion auprès des publics concernés, dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord.

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

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

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

Artigo 12º Implementação da alternância

Os parceiros sociais estão empenhados em desenvolver programas de alternância para a inserção de jovens e de grupos afastados do emprego no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Como tal, comprometem-se a desenvolver o contrato de profissionalização apoiando-se nomeadamente na experimentação já realizada.

Paralelamente, os parceiros sociais comprometem-se a trabalhar na implementação do contrato de aprendizagem no setor.

CAPÍTULO III Acompanhamento dos empregadores de serviços domésticos e dos trabalhadores

Artigo 13º Entrevista profissional

De dois em dois anos, o trabalhador beneficia duma entrevista profissional com o seu empregador. A entrevista é dedicada às perspetivas de evolução profissional, nomeadamente em termos de qualificações e emprego. Como tal, deve ser uma oportunidade para discutir as necessidades de formação do trabalhador.

Esta entrevista deve igualmente ter lugar quando o trabalhador retoma a sua atividade após: licença de maternidade, licença parental de educação, licença de cuidador, licença de adoção, licença sabática, paragem devido a doença prolongada.

A cada seis anos, a entrevista profissional centra-se na avaliação do percurso profissional do trabalhador e, em particular, na evolução do trabalho, na aquisição de elementos de certificação através da formação ou da validação da experiência adquirida e na progressão salarial.

Dada a especificidade do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, os parceiros sociais confiam à CPNIEFP a tarefa de elaborar propostas de ferramentas e de suportes informativos destinados aos empregadores de serviços domésticos e aos trabalhadores, de modo a facilitar a realização das entrevistas profissionais e a permitir a sua divulgação junto dos públicos em causa, no prazo de dois anos após a extensão do presente acordo.

Artigo 14º O papel da Associação Paritária Nacional Intersetorial na implementação de garantias sociais para os trabalhadores (APNI)

Nos termos do acordo de 19 de dezembro de 2018, alargado por despacho de 25/06/2019 e publicado no Jornal oficial de 28/06/2019, a APNI é responsável por contribuir para o desenvolvimento da formação profissional dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos e por assegurar a gestão das contribuições e dos recursos destinados ao financiamento da formação profissional enumerados no artigo 4º-4 do acordo de 19 de Dezembro de 2018.

De acordo com o disposto no artigo L.6331-60 do Código do Trabalho e do Decreto nº 2018-1344 que o aplica, foi criado um Conselho de Gestão no seio de uma secção específica da APNI responsável pela gestão da contribuição legal e de outros recursos atribuídos pelo OPCO.

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

Elle a notamment pour mission de :

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

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

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

CHAPITRE IV CPNIEFP et financement de la formation professionnelle continue

Article 16 Le financement de la formation

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 19 décembre 2018 qui prévoit, outre la contribution légale dérogatoire fixée par l'article L.6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,40 % 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.

De acordo com os seus estatutos, a APNI assegura, no domínio da formação profissional, a interligação entre os empregadores de serviços domésticos, os trabalhadores e o conjunto dos intervenientes.

Tem nomeadamente como atribuições:

- receber mandato da parte dos empregadores de serviços domésticos para assegurar o pagamento direto dos salários e das ajudas de custo dos trabalhadores durante a frequência de ações de formação, desempenhando assim o papel de empregador substituto e simplificando a gestão administrativa ligada aos sistemas de formação;
- Estabelecer todas as atividades de informação, promoção, desenvolvimento, financiamento, gestão e execução de ações que lhe sejam confiadas por acordo setorial no domínio do emprego, da orientação e da formação profissional;
- Conduzir todas as ações conformes aos seus estatutos nos domínios do emprego, da orientação, da formação profissional, designadamente em matéria de informação e promoção das profissões do setor e das oportunidades de desenvolvimento dos percursos profissionais.

Artigo 15º Apoio aos empregadores de serviços domésticos e aos trabalhadores na criação de programas de profissionalização.

Os parceiros sociais confiam, em particular à IPERIA, a plataforma nacional de profissionalização do emprego no domicílio, a tarefa de aconselhar e apoiar os empregadores de serviços domésticos, bem como os trabalhadores no seu projeto de formação e na sua carreira profissional no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

CAPÍTULO IV CPNIEFP e financiamento da formação profissional contínua

Artigo 16º Financiamento da formação

Os parceiros sociais confirmam o acordo de 19 de dezembro de 2018 que prevê, para além da contribuição legal derrogatória prevista no artigo L.6331-57 do Código do Trabalho (0,15%), uma contribuição contratual de 0,40% calculada sobre a base definida no artigo L.6331-58 do Código do Trabalho destinada ao desenvolvimento da formação contínua nos setores dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, em complemento dos dispositivos legais e no âmbito de ações ou de projetos identificados pelos setores como prioritários.

A APNI assegura a gestão das contribuições e dos recursos destinados ao financiamento da formação profissional dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos enumerados no artigo 4º-4 do acordo de 19 de dezembro de 2018.

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 1er 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.

Artigo 17º Comissão Paritária Nacional Intersetorial para o Emprego e a Formação Profissional.

Artigo 17º-1 Atribuições da CPNIEFP

A CPNIEFP tem nomeadamente como atribuições:

- definir e implementar as prioridades em matéria de formação profissional;
- contribuir para o desenvolvimento de percursos de profissionalização e incentivar a adesão dos trabalhadores ao processo de certificação de competências;
- tomar iniciativas para obter dos poderes públicos os compromissos necessários ao desenvolvimento da formação profissional;
- criar os meios para informar os empregadores de serviços domésticos e os trabalhadores sobre as ações de formação e as modalidades para a sua implementação;
- preparar os acordos coletivos relativos à profissionalização, para posterior negociação e aprovação no âmbito da CPPNI;
- elaborar um relatório anual destinado aos parceiros sociais dos setores, fazendo um balanço das ações de profissionalização empreendidas pelos setores durante o ano em curso e definindo os objetivos para o ano seguinte.

Mais especificamente, a CPNIEFP é responsável por:

- determinar e conduzir a política de certificação de competências para o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio;
- tomar todas as decisões úteis para a implementação de processos pedagógicos inovadores a fim de promover o acesso dos trabalhadores à formação;
- implementar as orientações definidas em termos de gestão previsional dos empregos e das competências para o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 17º-2 Composição

O CPNIEFP é constituído por dois colégios.

- o colégio dos trabalhadores é composto por:
  - um membro titular e um membro suplente designados por cada uma das organizações sindicais representativas no âmbito da convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, de 24 de novembro de 1999;
  - um membro titular e um membro suplente designados por cada uma das organizações sindicais representativas no âmbito da convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, de 1dejulho de 2004.
- o colégio dos empregadores inclui um número de representantes dos empregadores, nomeados pelas organizações profissionais representativas dos empregadores no ramo dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e / ou no ramo dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, igual ao dos representantes titulares e suplentes do colégio dos trabalhadores.

Os suplentes só podem ter assento na ausência dos titulares.

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

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

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

Article 17-3 Fonctionnement

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

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

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

Article 17-4 Secrétariat

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

Article 17-5 Délibérations

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

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

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

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

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

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

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

Os representantes das organizações sindicais de trabalhadores e de empregadores representativas ao nível de cada setor são designados por essas mesmas organizações. Estas devem comunicar ao secretariado da CPNIEFP, por escrito, o nome e os dados de contacto dos representantes titulares e suplentes. Devem também informar o secretariado, por escrito, de qualquer modificação nos mandatos em curso.

A CPNIEFP elege um presidente e um vice-presidente, que não pertençam ao mesmo colégio, a fim de assegurar a presidência da sessão e desempenhar o papel de correspondente dos respetivos colégios, e para a representar fora da CPNIEFP.

A duração do mandato da presidência (presidente e vice-presidente) é de 4 anos, com alternância a meio do mandato (2 anos).

Artigo 17º-3 Funcionamento

A CPNIEFP reúne-se tantas vezes quantas os membros julguem necessárias e no mínimo duas vezes por ano. A CPNIEFP é mandatada para estabelecer todas as ligações e coordenações necessárias com as instâncias públicas, profissionais ou privadas que tenham responsabilidades nas áreas do emprego e da formação.

A ordem de trabalhos de cada reunião é fixada pela presidência em função das propostas apresentadas pelos membros da CPNIEFP, nomeadamente aquando da sessão anterior.

Em função dos assuntos inscritos na ordem de trabalhos, a APNI poderá ser convidada a participar na reunião da CPNEFP.

Artigo 17º-4 Secretariado

O secretariado da CPNIEFP é assegurado pelo secretariado dos setores.

Artigo 17º-5 Deliberações

No seio da CPNIEFP, cada colégio dispõe dum número equivalente de votos.

Cada representante do colégio dos trabalhadores tem um voto atribuído ao seu titular ou ao seu suplente na ausência do titular.

Os representantes do colégio dos empregadores têm o mesmo número de votos, atribuídos nas mesmas condições.

Na falta do titular e do suplente, poderá ser outorgada uma procuração a um membro pertencente ao mesmo colégio. A qual será entregue ao secretariado. O número de procurações é limitado a 2 por membro presente. As procurações devem ser registadas e anexadas à ata.

Para garantir a continuidade dos debates, as organizações representativas dos setores deverão assegurar que a representação seja o mais constante possível.

Para a realização da CPNIEFP é necessária a presença, efetiva ou assegurada pelos representantes, da maioria absoluta dos membros titulares por cada colégio.

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

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

Lorsqu'une délibération concerne uniquement l'une des deux branches professionnelles, seuls disposent du droit de vote, les représentants du collège salarié et ceux du collège employeur désignés pour la branche professionnelle concernée. Les règles de suppléance et de majorité sont identiques à celles prévues pour un vote rassemblant les deux branches professionnelles.

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

Article 18 Opérateur de compétences (OPCO)

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

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

Article 19 Dénonciation et révision

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

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 à L.2261-8 du code du travail. Les demandes de révision seront portées devant les CPPNI des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 20 Vie de l'accord

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

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

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

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

As deliberações da CPNIEFP são tomadas por maioria absoluta dos votantes presentes ou representados pelo colégio.

Em caso de desacordo entre os colégios, será necessária uma segunda votação. Nesta segunda votação, será então necessária a maioria relativa dos membros titulares, presentes ou representados.

A pedido da maioria dos membros presentes ou representados, a votação poderá ser adiada para a reunião seguinte.

Quando uma deliberação diga respeito unicamente a um dos dois setores profissionais, apenas têm direito de voto os representantes do colégio dos trabalhadores e os do colégio dos empregadores designados pelo ramo profissional em causa. As regras de substituição e de maioria são idênticas às previstas para a votação que reúna os dois setores profissionais.

No decurso de cada CPNIEFP, o secretariado elabora um projeto de ata dos debates realizados durante a sessão, o qual é enviado aos membros para ser proposto para aprovação na reunião seguinte.

Artigo 18º Operador de competências (OPCO)

Nos termos do acordo intersetorial de 5 de março de 2019, alargado pelo decreto de 25/06/2019 e publicado no Jornal Oficial de 28/06/2019, os parceiros sociais designaram o "OCPO das empresas locais" para os setores profissionais dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

De acordo com o disposto no artigo L.6332-1 do Código do Trabalho, o OPCO das empresas locais tem como missão contribuir para o desenvolvimento da formação profissional.

Artigo 19º Denúncia e revisão

O presente acordo poderá ser rescindido nas condições previstas nos artigos L.2261-9 a L.2261-12 do Código do Trabalho.

Poderá ser revisto nas condições previstas nos artigos L.2261-7 a L.2261-8 do Código do Trabalho. Os pedidos de revisão serão apresentados à CPPNI dos setores dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

Artigo 20º Vigência do acordo

O presente acordo é celebrado por tempo indeterminado e entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte à publicação no Jornal Oficial do seu diploma de prorrogação.

As partes signatárias acordam reunir-se novamente no prazo máximo de 3 anos a contar da data de entrada em vigor do acordo. Nessa ocasião, os parceiros sociais farão uma avaliação qualitativa e quantitativa da aplicação do acordo, a fim de avaliar o seu impacto, identificar as áreas de melhoria e propor uma eventual alteração.

Em conformidade com as disposições do artigo L.2231-5 do Código do Trabalho, terminados os procedimentos de assinatura, o presente acordo será notificado a todas as organizações representativas por carta registada com aviso de receção.

O presente acordo é redigido em tantas cópias quantas as necessárias para o depósito, nas condições previstas nos artigos L.2231-6 e D.2231-2 e seguintes do Código do Trabalho.

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

Fait à Paris, le 17 novembre 2020

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

M - BROUARD

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC

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.

Veronique Delaube

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssane

As partes signatárias acordam em solicitar a prorrogação do acordo. A prorrogação será solicitada por iniciativa da parte mais diligente.

Assinado em Paris, a 17 de novembro de 2020

Pelo setor dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos abrangido pela convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999

A Federação dos Empregadores Particulares de França – FEPEM

M - BROUARD

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Stéphane FOSTEC

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

Veronique Delaube

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssane

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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

M - BROUARD

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

Stéphane FOSTEC

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORÉ

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

Loiset Lydia

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssa

Para o setor de assistentes maternais do empregador de serviços domésticos abrangido pela convenção coletiva nacional de assistentes maternais do empregador de serviços domésticos de 1de julho de 2004

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

M - BROUARD

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Stéphane FOSTEC

A Confederação dos Sindicatos de Assistentes Familiares e de Assistentes Maternais – C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORÉ

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e de Assistentes Familiares – S.P.A.M.A.F

Loiset Lydia

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssa

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

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 OEUVRE 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 partagent ces objectifs qu'elles ont déjà affirmés au travers de leurs actions et de la signature d'accords cje branche.

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

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

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

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

- la mise en place d'un Organisme paritaire spécifique au sein de !'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

SETORES PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS E DOS ASSISTENTES MATERNAIS DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

ACORDO INTERSETORIAL RELATIVO À CRIAÇÃO DE UM ÓRGÃO ESPECÍFICO DENTRO DA OPCO E DE UMA ASSOCIAÇÃO PARITÁRIA NACIONAL INTERSETORIAL PARA A IMPLEMENTAÇÃO DAS GARANTIAS SOCIAIS DOS TRABALHADORES

Preâmbulo

A Lei nº 2018-771, de 5 de setembro de 2018 , para a liberdade de escolha do futuro profissional tem a ambição de desenvolver a autonomia de todos no acesso à formação e favorecer particularmente as ações voltadas para os trabalhadores menos qualificados.

Os ramos profissionais dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e os assistentes maternais do empregador de serviços domésticos partilham estes objetivos que já afirmaram através das suas ações e da assinatura de acordos no setor.

Pretendem dar continuidade às iniciativas desenvolvidas pelos CPNEFP visando nomeadamente :

- permitir que cada trabalhador seja protagonista doseu percurso profissional;
- facilitar o acesso dos trabalhadores à qualificação e à certificação;
- acompanhar os trabalhadores para os ajudar a desenvolver as suas competências;
- proteger as carreiras dos trabalhadores e retê-los;
- assegurar a atratividade e a diversidade dos empregos;
- acompanhar a gestão previsional dos empregos e das competências.
- facilitar a integração nos ramos das pessoas mais afastadas do emprego.

A Lei n°2018-771 de 5 de setembro de 2018 para a liberdade de escolher o futuro profissional fez a escolha de transformar profundamente o sistema de formação profissional para o tornar mais atrativo, mais eficiente e mais equitativo. Neste contexto, confirmou o reconhecimento das especificidades do empregador de serviços domésticos e do do emprego no domicílio, bem como a necessidade de financiamento e organização adequados.Foi nomeadamente validado o princípio de uma vinculação enquadrada dos direitos sociais aos trabalhadores, para um melhor exercício desses direitos.

Nos termos da Lei n.º 2018-771 , de 5 de setembro de 2018, e do decreto relativo às contribuições efetuadas por determinadas categorias de empregadores consideradas para a sua aplicação, e com vista à implementação da política de profissionalização definida pelas CPNEFP, os signatários decidem :

- a criação de um Organismo paritário específico no âmbito do Operador de competências, nos termos do disposto no artigo D. 6331-67 do Código do Trabalho;
- a criação de uma Associação paritária intersetorial a qualtem por missãocontribuir para o

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

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

Article 2 Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO

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

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

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

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

Article 3 Conseil de gestion de l'organisme spécifique

Article 3.1 Composition et fonctionnement

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

desenvolvimento da formação profissional e nomeadamente, enquanto empregador de ligação, assegurar no contexto da profissionalização, a ligação entre os empregadoresde serviços domésticos os trabalhadores e o conjunto dos interessados.

Artigo 1º Objeto do acordo e âmbito de aplicação

O presente contrato tem como objetivo a criação:

- de um Organismo específico criado no âmbito do OPCO aprovado para ocampo dostrabalhadores do empregador de serviços domésticos no âmbito da convenção coletiva de 24 de novembro de 1999 e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos sob a convenção de 1 de julho de 2004, em aplicação do artigo 38.º da lei n.º 2018-771 de 5 de setembro de 2018 para a liberdade de escolher o futuro profissional e o decreto relativo às contribuições pagas por determinadas categorias de empregadores para a sua aplicação;
- de uma Associação paritária nacional para a gestão dos direitos dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, responsável, nomeadamente, por desempenhar o papel de empregador de ligação no âmbito do mandato previsto no artigo D. 6331-69 do Código do Trabalho.

O presente acordo tem igualmente como objeto consolidara contribuição convencional prevista pelos acordos de 17 de dezembro de 2014 relativos ao financiamento da formação profissional ao longo da vidacelebrado nos ramos dos trabalhadores e assistente maternais do empregador de serviços domésticos, e confirmada pelo acordo de25 demarço de 2016 relativo à formação profissional ao longo da vida celebrado no ramo dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e pelo acordo de 7 de junho de 2016 relativo àformação profissional ao longo da vida celebrado no ramo dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

Artigo 2º Organismo específico criado no seio do OPCO

É criado dentro do OPCO aprovado para o empregador de serviços domésticos e do emprego no domicílio, incluindo o setor dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, um organismo específico administrado por um Conselho de gestão.

Este organismo específico tem por missão desenvolver a formação profissional para os trabalhadores do empregador de serviços domésticos e para os assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

Em conformidade com o artigo L. 6331-60 do Código do Trabalho, assegura a gestão específica da contribuição para o financiamento da formação profissional paga pelos empregadores de serviços domésticos.

Esta contribuição pode ser utilizada nas condições previstas nos artigos D. 6331-69 do Código do Trabalho.

Artigo 3º Conselho de gestão do organismo específico

Artigo 3º.1 Composição e funcionamento

Em conformidade com os artigos D. 6331º 233a 67º do Código do Trabalho, o Conselho de gestão é composto por um número igual de representantes dos empregadores e dos trabalhadores designados pelos signatários do presente Acordo. Os membros do Conselho de gestão podem ser representados por um suplente nomeado da mesma forma que o titular.

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

Article 3.2 Missions du Conseil de gestion.

Le Conseil de gestion propose au Conseil d'Administration de l'OPCO :

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

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

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

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

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

Article 4.1 Création et fonctionnement de l'Association paritaire nationale interbranches.

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

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

Article 4.2 Missions de l'Association paritaire nationale interbranches.

A 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;

As modalidades de funcionamento do Conselho de gestão serão especificadas no Regulamento Interno do Conselho de gestão.

Artigo 3º.2 Funções do Conselho de gestão

O Conselho de gestão deve propor ao Conselho de Administração do OPCO:

- as ações e serviços a implementar,
- as modalidades do seu financiamento a título decontribuição para o financiamento da formação profissional paga pelos empregadores de serviços domésticos bem como por todos os meios e serviços desenvolvidos pelo OPCO.

O Conselho de gestão transmite ao OPCO, em representação do órgão específico, toda a informação estatística e financeira, de acordo com as disposições regulamentares.

Este transmite, em nome do organismo específico, aos serviços do Ministro responsável pela formação profissional, um balanço da atividadedo ano anterior do organismo específico, permitindo acompanhar oseu funcionamento e avaliar a utilização dos fundos recebidos, nos termos das disposições regulamentares.

Adota o seu regulamento interno , que transmite ao OPCO.

Artigo 4º Associação paritária nacional intersetorial para a implementação das garantias sociais dos trabalhadores (APNI)

Artigo 4º.1 Criação e funcionamento da Associação Paritária Nacional Intersetorial.

É criada pelos signatários uma Associação paritárianacional intersetorial sob a forma de uma associação lei 1901.

Os termos de criação e funcionamento da Associação Paritária Nacional Intersetorial estão especificados nos seus estatutos.

Artigo 4º.2 Missão da Associação Paritária Nacional Intersetorial.

Com base nas orientações fornecidas pelos setores profissionais dos trabalhadores e assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, esta Associação tem por missão contribuir para o desenvolvimento da formação profissional dos trabalhadores.

Para levara cabo esta missão, é nomeadamente responsável por :

- receber mandato dos empregadores para assumir a responsabilidade direta pelas remunerações e ajudas de custo dos trabalhadores durante o acompanhamento da formação, desempenhando assim o papel de empregador de ligação, e simplificar a gestão administrativa relacionada com os sistemas de formação;
- desenvolver todas as ações de informação , promoção, desenvolvimento, financiamento, gestão e implementação das ações que lhe sejam confiadas por acordos sectoriais no domíniodo emprego, da orientação e da formação profissional;

- 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, règlementaire et conventionnel régissant son action et son champ d'intervention.

Elle pourra conclure des conventions avec :

- L'OPCO agréé pour les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, afin de déterminer les modalités de mise en œuvre des actions décidées par l'organisme spécifique créé au sein de l'OPCO, pour la formation et le développement des compétences des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- L'organisme chargé de la collecte et du recouvrement des cotisations dues par les particuliers employeurs et/ou l'IRCEM Prévoyance pour déterminer les modalités de collecte et de reversement des ressources financières spécifiques mises en place par les branches au bénéfice des garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur ; IPERIA, la 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 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, règlementaires et conventionnelles régissant son activité.

- realizar todas as atividades em conformidade com os seus estatutos nodomínio do emprego, da orientação e da formação profissional, em especial no domínio da informação epromoção das profissões do setor e das oportunidades de desenvolvimento das carreirasprofissionais.

A ação da Associação Paritária Nacional Intersetorial é dirigida tanto a trabalhadores ou candidatos a emprego como a empregadores.

As missões da Associação Paritária Nacional Intersetorial, tal como previstas neste artigo, não são exclusivas de missões enquadradas por outros direitos e garantias sociais cuja gestão lhe seria confiada pelos ramos dos trabalhadores e assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

Artigo 4º.3 Parcerias

Para desempenhar integralmente as suas funções, a Associação Paritária Nacional Intersetorial pode celebrar acordos com os parceiros, em conformidade com o quadro legal, regulamentar e contratual que rege a sua atividade e âmbito de intervenção.

Poderá celebrar acordos com:

- O OPCO acreditado para os ramos dos trabalhadores e assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, a fim de determinar as modalidades de implementação das ações decididas pelo organismo específico criado no âmbito do OPCO, para a formação e desenvolvimento das competências dos trabalhadores e assistentes maternais do empregador de serviços domésticos;
- O organismo responsável pela cobrança e recuperação das contribuições devidas pelos empregadores privados e/ou pelo IRCEM Prévoyance para determinar as modalidades de cobrança e reembolso dos recursos financeiros específicos criados pelos ramos em benefíciodas garantias sociais dos trabalhadores e assistentes maternais do empregador de serviços domésticos; IPERIA, a plataforma nacional para a profissionalização do emprego no domicílio, para a implementação das suas atividade;
- A Caisse des Dépôts et Consignations, para a promoção da conta de formação pessoal em conformidade com odisposto no artigo L. 6333-4 do Código do Trabalho;
- Qualquer organização ou entidade que possa contribuir para o exercício das suas atribuições.

Artigo 4º.4 Recursos

4º.4.1 Composição dos recursos

Os recursos da Associação Paritária Nacional Intersetorialsão compostos por :

- Recursos fornecidos pelo OPCO;
- Qualquer recurso contratual estabelecido por acordo intersetorial para estabelecer e desenvolver as garantias sociais dos trabalhadores e assistentes maternais do empregador de serviços domésticos. Os recursos são devolvidos à Associação depois de terem sido recolhidos e recuperados pelos órgãos responsáveis pela cobrança de cotizações e contribuições devidas pelos empregadores de serviços domésticos.
- Qualquer subvenção, financiamento, doação ou legado autorizado que possibilite o cumprimento das suas atribuições; e mais genericamente qualquer recurso conforme com as disposições legais, regulamentares e contratuais que regem a sua atividade.

4.4.2 Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle

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

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

Article 4.5 Statuts

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

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

Article 5 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Article 6 Dénonciation et révision

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

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

Article 7 Notification et formalités de dépôt 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 àl'initiative de la partie la plus diligente.

4º.4.2 Contribuição contratual destinadaà formação profissional

Os parceiros sociais reafirmam firmemente a sua vontade de reforçar as medidas tomadas pelos ramos dos trabalhadores e dosassistentes maternais dos empregadores de serviços domésticos com vista a prosseguir o desenvolvimento da formação profissional dos trabalhadores no âmbito destes dois ramos.

Por conseguintefica acordado mobilizar a contribuição contratual prevista nos acordos relativos ao financiamento da formação profissional de 17 de dezembro de 2014 e confirmada pelos acordos de 25 de março de 2016 ede 7 de junho de 2016 relativos à formação profissional ao longo da vida celebrados nos ramos dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos a 0,40%, calculada com base no artigo L.6331-58 do Código do Trabalho, a partir de 1 de abril de 2019.

Artigo 4º.5 Estatutos

As partes signatárias comprometem-se a reunirse assim que seja celebrado o presente acordo para aprovar os estatutos da Associação Paritária Nacional Intersetorial e estabelecer o seu regulamento interno, de modo a permitir o seu funcionamento na data de 1 de janeiro de 2019.

Os estatutos especificarão nomeadamente as regras de governação, de gestão e de transparência em conformidade com o presente acordo.

Artigo 5º Duração e entrada em vigor

O presente acordo é celebrado por um prazo indeterminado. Produz efeitos a partir da data da sua assinatura.

Artigo 6º Rescisão e revisão

Qualquer pedido de revisão do presente contrato operará nas condições fixadas pelas disposições legais e deverá ser levado perante as Comissões Paritárias Permanentes de Negociação e Interpretação (CPPNI) constituídas no âmbito do ramo dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

A rescisão do presente acordo é feita nos termos das disposições legais em vigor.

Artigo 7º Notificação e formalidades de depósito do acordo

De acordo com as disposições do artigo L2231-5 do Código do Trabalho, opresente acordo é notificado por carta registrada com aviso de receção a todas as organizações representativas no final do procedimento de assinatura.

O presente acordo é redigido em tantas cópias quantas as necessárias para o depósito, nas condições previstas nos artigos L.2231-6 e D.2231--2 e seguintes do Código do Trabalho.

As partes signatárias concordam em solicitar a prorrogação do contrato. A prorrogação será solicitada por iniciativa da parte mais 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

Marielle BROLLARD

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

Véronique REVILLOD

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

Nathalie GHAFFAR

La Fédération Générale des Travailleurs de !'Agriculture, de !'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A./ F.O.

Delaître Véronique

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Dennouni

Feito em Paris,a.. 19 dezembre 2018

Pelo ramo dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos abrangidos pela convenção coletiva nacional de trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de Novembro de 1999

A Federação dosEmpregadoresde Serviços Domésticos- FEPEM

Marielle BROLLARD

A Federação dos Serviços C. F. D. T.

Véronique REVILLOD

A Federação C.G.T. do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Nathalie GHAFFAR

AFederação Geral dos TrabalhadoresAgrícolas,, da !'Alimentação, dos Tabacos e das Atividades Conexas Força Operária F.G.T.A./ F.O.

Delaître Véronique

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos U. .S.A- F.E.S.S.A.D.

Saïd Dennouni

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

La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle BROUARD

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

Nathalie GHAFFAR

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORÉ

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

CALIGNAO Sylvie

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A. - F.E.S.S.A.D.

Saïd DARWANE

Pelo o ramo dos assistentes maternais do empregadorde serviços domésticosabrangidos pela convenção nacional dos assistentes maternaisdoempregador de serviços domésticode 1de julho de 2004

La Federação dos EmpregadoresdeServiços Domésticos - FEPEM

Marielle BROUARD

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Nathalie GHAFFAR

A Confederação dos Sindicatos dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais C. S.A.F.A.M.

Nathalie DIORÉ

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e de Assistentes Familiares - S.P.A.M.A.F

CALIGNAO Sylvie

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos U.N.S.A.- F. E. S.S.A.D.

Saïd DARWANE

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

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 et de l'emploi à domicile nécessite que soient prises en compte les spécificités du secteur par l'OPCO désigné telles qu'elles l'ont été jusqu'à présent à travers une proximité et un maillage territorial.

Attendu que les modalités d'organisation retenues par l'OPCO ci-dessous désigné, paraissent de nature à accueillir l'organisme spécifique prévu par l'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et créé aux termes de l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une Association Paritaire Nationale lnterbranches 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 1er juillet 2004.

SETORES PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS E DOS ASSISTENTES MATERNAIS DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

ACORDO INTERSETORIAL RELATIVO À NOMEAÇÃO DE UM OPERADOR DE COMPETÊNCIAS

Considerando o artigo 39.º da Lei nº 2018-771, de 5 de setembro de 2018, relativo à liberdade de escolha do futuro profissional.

Considerando que o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio são ímpares na medida em que reúnem uma ampla variedade de profissões e um volume significativo de empregos, enquadrados por uma relação contratual entre um trabalhador e um empregador não profissional, uma pessoa física que não prossegue fins lucrativos ou de mercado.

Considerando que o setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho nodomicílio é composto por dois ramos que estão particularmente ancorados e implantados nas regiões.

Considerando que a implementação dos acordos de profissionalização celebrados nos ramos do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio necessita que sejam tidas em conta as especificidades do setor pelo OPCO designado, tal como foram, até à data, através da proximidade e de uma rede territorial.

Considerando que as modalidades de organização adotadas pelo OPCO abaixo indicado, se afiguram suscetíveis de acomodar o órgão específico previsto no artigo 38.º da Lei nº 2018-771, de 5 de setembro de 2018, para a liberdade de escolha do futuro profissional e criado nos termos do acordo intersetorial de 19 de dezembro de 2018 que prevê a criação de um órgão específico dentro do OPCO e uma Associação Paritária Nacional Intersetorial para a implementação das garantias sociais dos trabalhadores.

Por todas estas razões, ligadas à rede territorial, àproximidade e àadaptação ao nosso setor, os parceiros sociais dos ramos dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos sob a designação desetor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio acordam:

Artigo 1º Designação do OPCO

As organizações sindicais representativas dos trabalhadores e a organização profissional de empregadores representativa nos ramos dos trabalhadores dos empregadores de serviços domésticos e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos decidem designar o OPCO das empresas de proximidade (OPCO 10) como operador de competências no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio para os nos domínios abrangidos :

Pela Convenção Coletiva Nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999.

Pela Convenção Coletiva Nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos

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

Marielle BROUARD

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

Véronique REVILLON

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Nathalie GHAFFAR

de 1 de julho de 2004.

O presente Acordo revoga e substitui o acordo intersetorial de 19 de dezembro de 2018 sobre a designação de um operador de competências.

Artigo 2º Depósito e prorrogação

Em conformidade com o disposto no artigo L2231-5 do Código do Trabalho, o presente acordo é notificado a todas as organizações representativas após terminado o procedimento de assinatura.

O presente acordo é redigido em tantas cópias quantas as necessárias para o depósito, nas condições previstas nos artigos L.2231-6 e D.2231-2 e seguintes do Código do Trabalho.

As Partes acordam em solicitaraprorrogaçãodo presente Acordo. A prorrogação será solicitada por iniciativa da parte mais diligente.

Assinado em Paris em 5 de março de 2019

Pelo ramo dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos abrangidos pela convenção coletiva nacional de trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de Novembro de 1999

A Federação dosEmpregadores de Serviços Domésticos - FEPEM

Marielle BROUARD

A Federação dos Serviços C. F. D. T.

Véronique REVILLON

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços edaDistribuição

Nathalie GHAFFAR

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.

Delaitre Véronique

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

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

La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle BROUARD

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

Nathalie GHAFFAR

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORÉ

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

CHAÏGNEAU Sylvie

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária F.G.T.A. / F.O.

Delaitre Véronique

União Nacional dos Sindicatos Autónomos - U.N.S.A-F.E.S.S.A.D.

Para o setor dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos abrangido pela convenção coletiva nacional de assistentes maternais do empregador de serviços domésticos de 1 de julho de 2004

A Federação dos Empregadores de Serviços Domésticos - FEPEM

Marielle BROUARD

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Nathalie GHAFFAR

A Confederação dos Sindicatos dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais C. S.A.F.A.M.

Nathalie DIORÉ

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e de Assistentes Familiares - S.P.A.M.A.F

CHAÏGNEAU Sylvie

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos - U.N.S.A-F.E.S.S.A.D.

ACCORD SUR LE DÉPLOIEMENT DE L'ALTERNANCE DANS LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI A DOMICILE

En cours d'extension

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé le système de formation professionnelle initiale et a notamment mis l'accent sur les formations en alternance. Les formations en alternance ont pour objet de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Elles associent des enseignements généraux et techniques dispensés pendant le temps de travail et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

On distingue parmi elles, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Ce sont ces derniers qui ont fait l'objet d'une réforme profonde.

La loi a ainsi ouvert l'accès à l'activité de formation par apprentissage ce qui a entraîné une très forte croissance du nombre de centre de formation par apprentissage. Elle a également transformé en profondeur les modalités de financement de l'apprentissage et aménagé les règles relatives au contrat d'apprentissage. Elle a ouvert la possibilité de préparer à tous les métiers par la voie de l'apprentissage et réhaussé à 29 ans, voire au-delà par dérogation, l'âge maximal pour conclure un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, elle prévoit l'allongement de la durée maximale du contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a, à la fois des besoins en termes de recrutement, en particulier chez les jeunes, et des besoins en termes de professionnalisation et de qualification.

A cet effet, le secteur s'est doté, notamment dans le cadre d'un dialogue social dynamique et innovant, des moyens nécessaires au développement de politiques de formation ambitieuses. Les accords interbranches des 19 décembre 2018 et 17 novembre 2020 prévoyant des dispositions en matière de professionnalisation témoignent à cet égard de la volonté de disposer de moyens adaptés aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile afin de développer le recours et l'accès à la formation professionnelle.

Aux termes de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile les partenaires sociaux ont prévu des dispositions visant à faciliter l'accès des salariés à la qualification et la certification professionnelle notamment par l'alternance.

Dans les branches du particulier employeur, le dispositif de l'alternance n'est pour l'heure pas utilisé malgré une expérimentation menée en 2012 pour le contrat de professionnalisation. En effet, les règles applicables avant la réforme rendaient, eu égard aux spécificités du secteur, la mise en œuvre de l'alternance difficile.

Depuis la réforme résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le cadre législatif et règlementaire est mieux adapté aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et les branches en parallèle se sont dotées d'outils nouveaux voués au développement de la formation professionnelle.

ACORDO SOBRE A IMPLANTAÇÃO DA ALTERNÂNCIA NO SETOR DOS EMPREGADORES DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS E DO EMPREGO NO DOMICÍLIO

em processo de prorrogação

A Lei n.º 2018-771, de 5 de setembro de 2018, para a liberdade de escolha do futuro profissional reformou o sistema de formação profissional inicial e centrou-se, em particular, na formação em alternância. As formações em alternância têm como objetivo permitir aos jovens adquirir uma qualificação profissional e promover a integração ou a reintegração profissional. Estas associam ensino geral e técnico ministrado durante o tempo de trabalho e a aquisição de competências através do exercício de uma ou mais atividades profissionais relacionadas com os ensinamentos ministrados.

Destacam-se, entre elas, os contratos de profissionalização e os contratos de aprendizagem. Estes últimos foram objeto de uma reforma profunda.

A lei abriu assim o acesso à atividade de formação por aprendizagem, o que provocou um crescimento muito acentuado do número de centros de formação por aprendizagem. Além disso, alterou radicalmente a forma como as aprendizagens são financiadas e adaptou as regras que regem os contratos de aprendizagem. Abriu a possibilidade de preparar para todas as profissões através da aprendizagem e aumentou para 29 anos ou até mais, a título derrogatório, a idade máxima para a celebração de um contrato de aprendizagem.

Além disso, prevê a prorrogação da duração máxima do contrato de profissionalização em determinadas condições.

O setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio têm necessidades em termos de recrutamento, especialmente entre os jovens, bem como em termos de profissionalização e qualificação.

Para o efeito, o setor dotou-se, nomeadamente através de um diálogo social dinâmico e inovador, os meios necessários ao desenvolvimento de políticas de formação ambiciosas. Os acordos intersetoriais de 19 de dezembro de 2018 e de 17 de novembro de 2020 que preveem disposições de profissionalização demonstram, a este respeito, a vontade de dispor de meios adaptados às especificidades do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, a fim de desenvolver a utilização e o acesso à formação profissional.

Nos termos do acordo-quadro de 17 de novembro de 2020 sobre a implementação da profissionalização no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, os parceiros sociais previram disposições destinadas a facilitar o acesso dos trabalhadores às qualificações e à certificação profissional, em especial através da alternância.

Nos ramos do empregador de serviços domésticos, o sistema de alternância não está por enquanto a ser utilizado, pese embora uma experiência efetuada em 2012 relativa ao contrato de profissionalização. Com efeito, as regras aplicáveis antes da reforma dificultaram a aplicação da alternância, dadas as especificidades do setor.

Desde a reforma resultante da lei de 5 de setembro de 2018 relativa à liberdade de escolher o futuro profissional, o quadro legislativo e regulamentar está mais adaptado às especificidades do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio e, em paralelo, os ramos equiparam-se com novas ferramentas dedicadas ao desenvolvimento da formação profissional.

En application de l'article 12 de l'accord du 17 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de mettre en place l'alternance et de développer le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

CHAPITRE 1 Dispositions générales

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 nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclue le 15 mars 2021.

Il est précisé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

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

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer les objectifs, les modalités et les moyens permettant la mise en place de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le présent accord organise le recours à l'apprentissage dans le cadre législatif et règlementaire actuel. Il s'appuie pour cela sur les dispositifs conventionnels mis en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour traiter les questions spécifiques au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

CHAPITRE 2 Le contrat d'apprentissage

Article 3 Le développement de l'apprentissage

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale, qui s'est ouvert aux branches professionnelles, dans le cadre d'un contrat de travail. Il associe une formation délivrée par un Centre de formation d'apprenti (CFA) conduisant à un titre ou diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et une formation pratique délivrée dans le cadre de l'activité professionnelle.

Nos termos do artigo 12.ª do Acordo de 17 de novembro de 2020, sobre a aplicação de uma política de profissionalização no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, os parceiros sociais reafirmam o seu desejo de introduzir regimes de alternância e de desenvolver a utilização de contratos de aprendizagem e de profissionalização no setor do empregador nacional e no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

CAPÍTULO 1 Disposições gerais

Artigo 1º Âmbito profissional e geográfico

O presente acordo abrange o conjunto dos empregadores de serviços domésticos e dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito profissional e geográfico da convenção coletiva do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio de 15 de março de 2021.

Especifica-se que, até à entrada em vigor da convenção coletiva do ramo dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, as disposições da presente convenção aplicam-se a todos os empregadores e trabalhadores nacionais abrangidos pelo âmbito profissional e geográfico de:

- Convenção coletiva nacional para os trabalhadores do empregador de serviços domésticos, de 24 de novembro de 1999, prorrogada pelo decreto de 2 de março de 2000, JORF de 11 de março de 2000
- Convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos de 1de julho de 2004, prorrogada pelo decreto de 17 de dezembro de 2004, JORF de 28 de dezembro de 2004.

Artigo 2º Objeto do acordo

O presente acordo destina-se a estabelecer os objetivos, métodos e meios para a criação de regimes de alternância no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

O presente Acordo organiza a utilização de aprendizagens no âmbito do atual quadro legislativo e regulamentar. Para o efeito, recorre aos mecanismos convencionais criados pelo ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio para tratar das questões específicas relacionadas com o desenvolvimento da formação profissional dos trabalhadores e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

CAPÍTULO 2 Contrato de Aprendizagem

Artigo 3º O desenvolvimento da aprendizagem

A aprendizagem é um dispositivo de formação inicial, que foi aberto aos ramos profissionais no contexto de um contrato de trabalho. Associa uma formação ministrada por um Centro de Formação de Aprendizes (CFA) que conduz a um título ou diploma inscrito no Repertório Nacional das Certificações Profissionais (RNCP) e uma formação prática ministrada no âmbito da atividade profissional.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement de l'apprentissage, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat d'apprentissage.

Ils conviennent que cet accompagnement est réalisé dans les conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficience du dispositif.

Article 4 Nature, durée et rupture du contrat d'apprentissage

Article 4.1 La nature du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu entre un salarié et un employeur, conformément aux dispositions des articles L.6221-1 et suivants du code du travail.

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire.

Article 4.2 La durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat dans le cadre d'un CDD ou de la période d'apprentissage dans le cadre d'un CDI est comprise entre 6 mois et 3 ans. Elle est égale à la durée du cycle de formation, soit la durée calendaire nécessaire à l'obtention du diplôme.

Eu égard aux spécificités du secteur, les partenaires sociaux conviennent que la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée sans être inférieure à 6 mois.

Dans tous les cas, la durée de la formation en CFA est au moins égale à 25% de la durée du contrat.

Article 4.3 La rupture du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être rompu sans motif et sans préavis par le particulier employeur ou le salarié jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours de formation pratique réalisée par l'apprenti sur le lieu de travail, que ceux-ci soient consécutifs ou non. Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu avant son terme dans l'un des cas et selon les conditions prévues par les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Par exception, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les modalités de rupture sont celles prévues par les articles 119-1 et 161-1 de la convention collective en vigueur.

Article 5 Les conditions d'emploi de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés de la branche dans laquelle il exerce son activité dès lors qu'elles sont compatibles avec son statut de jeune en formation.

Os parceiros sociais consideram que, tendo em vista o desenvolvimento da aprendizagem, o empregador de serviços domésticos deve beneficiar da possibilidade de ser acompanhado no exercício da sua função de supervisor de aprendizagem, para assegurar que o curso de formação apresenta todas as garantias quanto à finalidade do contrato de aprendizagem.

Acordam em que este apoio é efetuado nas condições estabelecidas pelo setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, com vista a garantir a eficiência do sistema.

Artigo 4º Natureza, duração e cessação do contrato de aprendizagem

Artigo 4º.1 A natureza do contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho escrito de duração determinada ou indeterminada, celebrado entre um trabalhador e um empregador, nos termos do disposto nos artigos L.6221-1 e seguintes do Código do Trabalho.

Destina-se a jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 29 anos. No entanto, os jovens com pelo menos 15 anos podem celebrar um contrato de aprendizagem se comprovarem ter concluído o 1º ciclo do ensino secundário.

Artigo 4º.2 A duração do contrato de aprendizagem

A duração do contrato no contexto de um CDD ou do período de aprendizagem no contexto de um CDI é compreendida entre 6 meses e 3 anos. É igual à duração do ciclo de formação, ou seja, à duração do calendário necessário para a obtenção do diploma.

Tendo em conta as especificidades do setor, os parceiros sociais acordam que a duração do contrato de aprendizagem pode ser adaptada, sem ser inferior a seis meses.

Em todos os casos, a duração da formação em CFA é pelo menos igual a 25% da duração do contrato.

Artigo 4º.3 Rescisão do contrato de aprendizagem ou do período de aprendizagem

O contrato de aprendizagem pode ser rescindido sem justa causa e sem aviso prévio pelo empregador de serviços domésticos ou pelo trabalhador até ao termo dos primeiros quarenta e cinco dias de formação prática realizada pelo aprendiz no local de trabalho, sejam consecutivos ou não.

Decorrido este prazo, o contrato de aprendizagem poderá ser rescindido antes do seu termo num dos casos e nas condições previstas pelas disposições legais e regulamentares em vigor.

Excecionalmente, em caso de rescisão por iniciativa do empregador, os termos de rescisão são os previstos nos artigos 119.º-1 e 161.º-1 da convenção coletiva em vigor.

Artigo 5º Condições de emprego do aprendiz

O aprendiz beneficia das disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis aos trabalhadores do ramo em que exerce a sua atividade, desde que sejam compatíveis com o seu estatuto de jovem em formação.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	De 16 à 17 ans	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2ème année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3ème année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78% du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Une majoration de 15% est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an,
- l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu,
- la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu,

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 du code du travail, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du code du travail, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

A CPNEFP analisa as modalidades de remuneração dos aprendizes de acordo com os princípios a seguir enunciados. Esses princípios também devem ser adaptados pela CPNEFP para os assistentes maternais.

Ano de execução do contrato	Idade do aprendiz			
	De 16 a 17 anos	De 18 anos a menos de 20 anos	De 21 anos a 25 anos	26 anos ou mais
1.º ano	27% do SMIC	43% do SMIC	53% do salário mínimo não podendo ser inferior a 53% do Salário Mínimo Contratual (SMC)	100% do salário mínimo de crescimento ou, se superior, o salário mínimo contratual correspondente ao cargo ocupado
2 .º ano	39% do SMIC	51% do SMIC	61% do SMIC, não podendo ser inferior a 61% do SMC	
3 .º ano	55% do SMIC	67% do SMIC	78% do SMIC, não podendo ser inferior a 78% do SMC	

Quando o aprendiz completa 18 ou 21 anos, a taxa de remuneração muda no primeiro dia do mês em que ocorre o aniversário.

Quando um aprendiz celebrar um novo contrato de aprendizagem com o mesmo empregador ou com outro empregador, a sua remuneração deve ser pelo menos igual à que recebeu no último ano de execução do contrato anterior, desde que este último tenha conduzido à obtenção do título ou diploma, salvo se a aplicação da remuneração prevista no presente artigo em função da sua idade for mais favorável.

É aplicada uma majoração de 15% à remuneração regulamentar do aprendiz quando estiverem reunidas as seguintes condições cumulativas:

- o contrato de aprendizagem é celebrado por um período inferior ou igual a um ano,
- o aprendiz candidata-se a um diploma ou título do mesmo nível que o obtido anteriormente,
- a nova qualificação pretendida está diretamente relacionada com a resultante do diploma ou título obtido anteriormente,

Neste caso, considera-se que os jovens provenientes de um percurso de formação diferente da aprendizagem, no que diz respeito à sua remuneração mínima, completaram o período de aprendizagem para a obtenção do seu diploma ou título.

Quando a duração do contrato ou do período de aprendizagem seja inferior à do ciclo de formação conducente à qualificação que é objeto do contrato nos termos do terceiro parágrafo dos artigos L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 do Código do Trabalho, ou nos termos do artigo R. 6222-23-1 do Código do Trabalho, considera-se que o aprendiz completou, no que diz respeito à sua remuneração, uma duração de aprendizagem igual a este ciclo de formação.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26 du code du travail.

Article 6 Les apprentis en situation de handicap

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R.6222-50 et suivants du code du Travail.

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap, l'employeur qui embauche une personne en situation de handicap peut bénéficier d'une aide versée par l'Agefiph sous réserve de remplir certains critères.

Par ailleurs, pour permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO EP peut majorer le niveau de prise en charge annuel du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, dans la limite de 4 000 euros conformément au décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

La formation visée à l'article 9.4 du présent accord comprend un volet relatif à l'accueil d'apprentis en situation de handicap et à la prise en compte du handicap dans l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son parcours d'apprentissage.

Article 7 La formation de l'apprenti

La CPNEFP vise à travers le contrat d'apprentissage l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;
- « employé familial » ;
- « assistant de vie dépendance ».

La formation réalisée par le CFA a une durée égale à 25 % au moins de la durée du contrat, quelle que soit la durée effective de travail. Le CFA a la possibilité de conclure une convention par laquelle tout ou partie de la formation qu'il doit organiser est réalisée par un établissement de formation.

Article 8 Le financement de la formation de l'apprenti

La CPNEFP, en relation avec France compétences, fixe les niveaux de prise en charge des trois titres à finalité professionnelle identifiés à l'article 7 et préparés dans le cadre du contrat d'apprentissage. Ces montants sont financés par l'OPCO EP selon les modalités règlementaires en vigueur.

Le cas échéant, dans l'objectif de garantir la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs du contrat, des co-financements peuvent être sollicités auprès des conseils régionaux.

Quando a duração do contrato ou do período de aprendizagem for superior à do ciclo de formação conducente à habilitação objeto do contrato, nos termos do artigo L. 6222-7-1, terceiro parágrafo, do Código do Trabalho, o salário mínimo aplicável durante o prolongamento é o correspondente ao último ano de execução do contrato anterior a esse prolongamento de acordo com o previsto no artigo D. 6222-26 do Código do Trabalho.

Artigo 6º Aprendizes com deficiência

Quando o aprendiz apresentar deficiência, não há limite de idade para a celebração do contrato de aprendizagem e a formação pode ser reajustada, nas condições previstas nos artigos R.6222-50 e seguintes do Código do Trabalho.

Para promover a contratação de aprendizes com deficiência, um empregador que contrata uma pessoa com deficiência pode receber assistência do Agefiph, desde que sejam verificados certos critérios.

Além disso, para permitir que os CFA ajustem os seus cursos e estabeleçam meios específicos relacionados com a deficiência, o OPCO EP pode aumentar o nível de cobertura anual do contrato de aprendizagem, nos termos do artigo L. 6332-14 do Código do Trabalho, até um limite de 4.000 euros, de acordo com o Decreto n.º 2020-1450, de 26 de novembro de 2020, sobre o aumento do nível de cobertura dos contratos de aprendizagem para aprendizes reconhecidos como trabalhadores com deficiência.

A formação referida no artigo 9.º, n.º 4, do presente Acordo compreende uma componente relativa ao acolhimento de aprendizes com deficiência e à consideração da deficiência na integração do aprendiz e na organização do seu percurso de aprendizagem.

Artigo 7º Formação do aprendiz

A CPNEFP visa, através do contrato de aprendizagem, obter um dos três títulos profissionais de nível 3 a seguir indicados:

- "assistente maternal/cuidador de crianças";
- "empregado familiar";
- "Assistente de vida dependente."

A formação ministrada pelo CFA tem uma duração igual a, pelo menos, 25% da duração do contrato, qualquer que seja a duração efetiva do trabalho. O CFA tem a possibilidade de celebrar um acordo mediante o qual a totalidade ou parte da formação que deve organizar é realizada por um estabelecimento de formação.

Artigo 8º Financiamento da formação do aprendiz

A CPNEFP, em colaboração com a France Compétences, estabelece os níveis de apoio aos três títulos profissionais identificados no artigo 7.º e elaborados no âmbito do contrato de aprendizagem. Estes montantes são financiados pelo OPCO EP de acordo com a modalidades regulamentares em vigor.

Se necessário, a fim de garantir a qualidade da formação e a realização dos objetivos do contrato, poderá ser solicitado o cofinanciamento dos conselhos regionais.

Article 9 Le maître d'apprentissage

Article 9.1 La qualité de maître d'apprentissage et les conditions requises

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre inscrit au RNCP, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,

  ou

- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,

  ou

- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un maître d'apprentissage.

Article 9.2 Les missions du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Article 9.3 La délégation de la fonction de maître d'apprentissage par le particulier employeur

A défaut de remplir les conditions listées à l'article 9.1 du présent accord, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des trois conditions visées à l'article 9-1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (Association Certifications & Compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de maître d'apprentissage s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP peut financer sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

Article 9.4 La formation des maîtres d'apprentissage et des maîtres d'apprentissage délégués

La formation visée au 3ème tiret de l'article 9.1 du présent accord est mise en place par la branche

Artigo 9º O orientador de aprendizagem

Artigo 9º.1 A qualidade de orientador de aprendizagem e as condições exigidas

De acordo com as disposições do artigo L. 6223-8-1 do Código do Trabalho, o orientador de aprendizagem pode ser empregador ou trabalhador. Deve ser maior de idade e oferecer todas as garantias morais.

O orientador de aprendizagem deve preencher a uma das seguintes condições:

- ser titular de um diploma, ou título registrado no RNCP, no mesmo domínio profissional e de nível pelo menos equivalente ao visado pelo aprendiz e um ano de exercício de atividade profissional em conexão com a qualificação pretendida pelo aprendiz,

  ou

- comprovar dois anos de atividade profissional relacionada com a qualificação pretendida pelo aprendiz,

  ou

- ter frequentado formação ministrada pelo ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio para obter as competências mínimas de um orientador de aprendizagem.

Artigo 9º.2 Missão do orientador de aprendizagem

A missão do orientador de aprendizagem é contribuir para a aquisição pelo aprendiz das competências correspondentes à qualificação pretendida e ao título ou diploma preparado, em articulação com o centro de formação de aprendizagem.

Artigo 9º.3 Delegação da função de orientador de aprendizagem pelo empregador de serviços domésticos

Na falta de preenchimento das condições enumeradas no Artigo 9.1 deste Acordo, o empregador de serviços domésticos poderá delegar, sob sua responsabilidade, o exercício da função de orientador de aprendizagem a um terceiro trabalhador de um organismo habilitado, que possua as competências para o exercício desta função. Essa competência é reconhecida desde que esteja preenchida uma das três condições referidas no artigo 9.º, n.º 1, do presente Acordo.

Os parceiros sociais do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio designam a IPERIA (Association Certifications & Competences), a plataforma nacional para a profissionalização do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, como organismo habilitado.

A delegação da função de mestre de aprendizagem inscreve-se no contexto do mandato do empregador de serviços domésticos confiado à APNI.

O OPCO EP pode financiar numa base fixa os serviços do orientador de aprendizagem delegado. A CPNEFP analisará formas e meios de obter financiamento complementar.

Artigo 9º.4 Formação de orientadores de aprendizagem e de orientadores de aprendizagem delegados

A formação referida no 3.º travessão, do artigo 9.1 do presente acordo é implementada pelo ramo do

du secteur des particuliers employeur et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP est chargée de valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

Article 10 Le livret d'apprentissage

La CPNEFP élabore un livret type d'apprentissage pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- Assistant maternel
- Garde d'enfants
- Employé familial
- Assistant de vie

Le livret d'apprentissage est complété par le maître d'apprentissage ou le maître d'apprentissage délégué et par l'apprenti.

Article 11 La mise en place d'un CFA sectoriel

Pour impulser la dynamique en matière d'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir le dispositif en créant un CFA sectoriel de dimension nationale qui aura notamment pour mission :

- De satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- D'accompagner les particuliers employeurs dans la mise en place des contrats d'apprentissage ;
- De travailler en réseau avec différents opérateurs de formation labellisés par l'organisme habilité par les partenaires sociaux, sur l'ensemble du territoire.

Ce CFA sectoriel est abrité au sein de l'Université du Domicile, acteur majeur du déploiement de l'offre prioritaire de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Un conseil de perfectionnement paritaire est mis en place pour piloter et suivre les formations par apprentissage et les obligations dévolus au CFA. Sa composition et son fonctionnement sont définis dans un règlement intérieur.

setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, com base nas especificações das competências necessárias ao exercício da função de orientador de aprendizagem ou de orientador de aprendizagem delegado. A CPNEFP é responsável pela validação dessas especificações.

A formação pode ser financiada pelo OPCO EP. A CPNEFP analisará formas e meios de obter financiamento complementar.

Artigo 10º O caderno de aprendizagem

A CPNEFP elabora um caderno de aprendizagem tipo para as principais profissões que são acessíveis neste contexto no ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Estas profissões são as seguintes:

- Assistente maternal
- Cuidador de crianças
- Empregado familiar
- Assistente de vida

O caderno de aprendizagem deve ser preenchido pelo orientador de aprendizagem ou pelo orientador delegado e pelo aprendiz.

Artigo 11º Criação de um CFA setorial

Para reforçar a dinâmica de aprendizagem, os parceiros sociais comprometem-se a apoiar o regime através da criação de um CFA setorial de dimensão nacional, que terá nomeadamente por missão:

- Cumprir as obrigações dos CFA tendo em conta as especificidades do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio;
- Apoiar os empregadores de serviços domésticos na implementação dos contratos de aprendizagem;
- Trabalhar em rede com vários operadores de formação acreditados pelo organismo autorizado pelos parceiros sociais, em todo o país.

Este CFA setorial está instalado na Université du Domicile, um importante ator na implementação da oferta prioritária do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

É criado um conselho de desenvolvimento paritário para gerir e monitorizar as formações de aprendizagem e as obrigações atribuídas ao CFA. A composição e o funcionamento deste conselho são definidos em regulamento interno.

CHAPITRE 3 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 12 Le développement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir l'alternance dans le cadre du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre de la professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement du contrat de professionnalisation, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de tuteur pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat de professionnalisation.

Ils conviennent que cet accompagnement doit être réalisé dans des conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficience du dispositif.

Article 13 Nature, durée et rupture du contrat de professionnalisation

Article 13.1 La nature du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée conclu entre un salarié et un employeur conformément aux dispositions de l'article L.6325-5 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus,
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- aux bénéficiaires du RSA,
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention «étudiant» peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

Article 13.2 La durée du contrat de professionnalisation

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

CAPÍTULO 3 DO CONTRATO DE PROFISSIONALIZAÇÃO

Artigo 12º O desenvolvimento do contrato de profissionalização

O contrato de profissionalização permite a aquisição – como parte da formação continua – de uma qualificação profissional (diploma, título, certificado de qualificação profissional, etc.) reconhecida pelo Estado e/ou pelo ramo profissional e promove a integração ou a reintegração profissional.

Os parceiros sociais pretendem promover a alternância no contexto do contrato de profissionalização, em conformidade com as disposições do acordo-quadro de 17 de novembro de 2020 sobre a implementação da profissionalização no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Os parceiros sociais consideram que, tendo em vista o desenvolvimento do contrato de profissionalização, o empregador de serviços domésticos deve beneficiar da possibilidade de ser acompanhado no exercício da sua função de orientador, para assegurar que o percurso de formação apresenta todas as garantias quanto à finalidade do contrato de profissionalização.

Acordam que este acompanhamento deve ser efetuado nas condições estabelecidas pelo setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, com vista a garantir a eficiência do sistema.

Artigo 13º Natureza, duração e rescisão do contrato de profissionalização

Artigo 13º.1 A natureza do contrato de profissionalização

O contrato de profissionalização é um contrato de trabalho escrito de duração determinada ou indeterminada celebrado entre um trabalhador e um empregador, em conformidade com o disposto no artigo L.6325-5 do Código do Trabalho.

O contrato de profissionalização destina-se principalmente a:

- jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 25 anos,
- candidatos a emprego com pelo menos 26 anos de idade,
- beneficiários do RSA,
- beneficiários do subsídio específico de solidariedade (ASS),
- beneficiários do subsídio para adultos incapacitados (AAH),
- pessoas que tenham beneficiado de um contrato único de integração (CUI).

Um jovem estrangeiro que possua um título de residência temporária ou plurianual com a menção de «estudante» pode celebrar um contrato de profissionalização.

A CPNEFP determina de acordo com as necessidade os públicos prioritários específicos.

Artigo 13º.2 A duração do contrato de profissionalização

A duração de um contrato de profissionalização que faça parte de um contrato de trabalho a termo determinado ou de uma ação de profissionalização no início de um contrato de trabalho a termo indeterminado é de 6 a 12 meses.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 36 mois et notamment pour certains publics conformément aux dispositions de l'article L.6325-11 du code du travail.

Le dépassement de la durée de 12 mois est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première,

  ou

- si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 13.3 La rupture du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut inclure une période d'essai. Celle-ci peut être rompue librement par l'une des parties conformément à l'article 44-1-3 de la convention collective en vigueur.

En dehors du cas visé à l'alinéa précédent, il peut être mis fin au contrat de professionnalisation, conformément aux articles 62 et 63 de la convention collective applicables en matière de rupture du contrat de travail.

Article 14 Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
55 % du SMIC	70 % du SMIC	100% du SMIC sans pouvoir être inférieur à 85% du Salaire Minimum Conventionnel

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 65% (moins de 21 ans) et 80% (21 et plus) du SMIC lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins équivalente à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même nature.

Lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 21 ans ou de 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Article 15 La formation du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

La CPNEFP vise à travers le contrat de professionnalisation l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;

Esta duração é fixada pelo empregador e pelo beneficiário, em consonância com a duração da ação de formação necessária à aquisição da qualificação profissional em causa.

No entanto, a duração do contrato de profissionalização pode ser prorrogada até 36 meses e nomeadamente para determinados destinatários em conformidade com o disposto no artigo L.6325-11 do Código do Trabalho.

É igualmente possível exceder a duração de 12 meses:

- se a segunda qualificação visada for superior ou complementar à primeira,

  ou

- se o beneficiário não tiver podido obter o diploma para o qual se preparou devido a reprovação nos exames, maternidade ou adoção, doença, acidente de trabalho, falha do organismo de formação.

Artigo 13º.3 Rescisão do contrato de profissionalização

O contrato de profissionalização pode incluir um período experimental. Este pode ser rescindido livremente por uma das partes, em conformidade com o artigo 44.º.1.3 da convenção coletiva em vigor.

Para além do referido no número anterior, o contrato de profissionalização pode ser rescindido, nos termos dos artigos 62.º e 63.º da convenção coletiva, aplicáveis em matéria rescisão do contrato de trabalho.

Artigo 14º Condições de emprego do beneficiário de um contrato de profissionalização

O titular de um contrato de profissionalização beneficia de todas as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis aos demais trabalhadores, na medida em que estas não sejam incompatíveis com os requisitos da formação ou do contrato.

A CPNEFP analisa as modalidades de remuneração dos aprendizes de acordo com os princípios a seguir enunciados. Esses princípios também devem ser adaptados pela CPNEFP para os assistentes maternais.

Menos de 21 anos	De 21 anos a menos de 26 anos	26 anos ou mais
55% do SMIC	70% do SMIC	100% do SMIC, não podendo ser inferior a 85% do Salário Mínimo Convencional

Estes montantes não podem ser inferiores a 65% (menos de 21 anos) e 80% (21 anos ou mais) do SMIC caso o beneficiário seja titular de uma qualificação pelo menos equivalente a um bacharelato profissional ou de um título ou diploma da mesma natureza.

Quando o aprendiz completa 21 anos ou 26 anos, a taxa de remuneração altera-se no primeiro dia do mês em que ocorre o aniversário.

Artigo 15º Formação do beneficiário de um contrato de profissionalização

A CPNEFP visa, através do contrato de aprendizagem, a obtenção de um dos três títulos profissionais de nível 3 a seguir indicados:

- "assistente maternal/cuidador de crianças";

- « employé familial » ;
- « assistant de vie dépendance ».

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail,
- ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

Article 16 Financement de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO selon les montants définis par la CPNEFP.

L'OPCO EP prend également en charge :

- la formation des tuteurs délégués ;
- l'indemnité tutorale pour l'exercice de la fonction de tuteur délégué.

L'APNI peut compléter les financements de l'OPCO EP sur la contribution conventionnelle.

Article 17 Le Tuteur

Article 17.1 La qualité de tuteur et les conditions requises

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le tuteur peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le tuteur doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un tuteur.

- "empregado familiar";
- "Assistente de vida dependente."

No âmbito do contrato de profissionalização, a duração das atividades de avaliação e de apoio, bem como do ensino geral, profissional e tecnológico, situa-se entre 15% e 25% da duração do contrato, não podendo ser inferior a 150 horas.

A duração das atividades de avaliação e de apoio, bem como da formação geral, profissional e tecnológica, pode ser prolongada para além de 25% da duração do CDD ou da ação de profissionalização, nomeadamente para:

- os jovens que não tenham concluído o ensino secundário e que não possuam um diploma de ensino tecnológico ou profissional,
- as pessoas mencionadas nos n.ºs 1 e 2 do artigo L. 6325-1 do Código do Trabalho inscritas há mais de um ano na lista de candidatos a emprego prevista no artigo L. 5411-1 do Código do Trabalho,
- os beneficiários do rendimento de solidariedade ativa, do subsídio específico de solidariedade ou do subsídio para adultos com deficiência ou as pessoas que tenham beneficiado de um contrato celebrado nos termos do artigo L. 5134-19-1 do Código do Trabalho, em conformidade com os procedimentos previstos nos artigos L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 e L. 6332-15 do Código do Trabalho,
- ou para as pessoas que pretendam formações que conferem um diploma.

Artigo 16º Financiamento da formação do beneficiário do contrato de profissionalização

As ações de avaliação, de acompanhamento e de formação são financiadas pelo OPCO de acordo com os montantes definidos pela CPNEFP.

O OPCO EP também apoia:

- a formação de tutores delegados;
- o subsídio de tutoria para o exercício da função de tutor delegado.

A APNI pode complementar o financiamento do OPCO EP através da contribuição convencional.

Artigo 17º O Tutor

Artigo 17º.1 A qualidade de tutor e as condições requeridas

De acordo com as disposições do artigo L. 6223-8-1 do Código do Trabalho, o tutor pode ser empregador ou trabalhador. Deve ser maior de idade e oferecer todas as garantias morais.

O tutor deve preencher as seguintes condições cumulativas:

- comprovar uma experiência profissional de pelo menos 2 anos numa qualificação relevante para o objetivo da profissionalização pretendida.
- ter frequentado uma formação ministrada pelo ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio para obter as competências mínimas de um tutor.

Article 17.2 Les missions du tuteur

Le tuteur a notamment pour mission de contribuer à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation des savoir-faire professionnels.

Article 17.3 La délégation de la fonction de tuteur par le particulier employeur

A défaut de remplir les conditions listées à l'article 17.1, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de tuteur à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des deux conditions visées à l'article 17.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux des branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (Association Certifications & Compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de tuteur s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP finance sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de tuteur délégué. L'APNI pourra venir en complément du coût du forfait établi par l'OPCO en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

Article 17.4 La formation des tuteurs et tuteurs délégués

La formation visée au 2-ème tiret de l'article 17.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de tuteur ou de tuteur délégué. La CPNEFP est chargée de définir et valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. L'APNI pourra venir en complément du financement en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

Article 18 Le livret de professionnalisation

La CPNEFP élabore un livret type de professionnalisation pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- Assistant maternel ;
- Garde d'enfants ;
- Employé familial ;
- Assistant de vie.

Le livret de professionnalisation est complété par le tuteur ou le tuteur délégué et par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Artigo 17º.2 Atribuições do tutor

O tutor tem nomeadamente por missão contribuir para que o beneficiário do contrato de profissionalização adquira as competências profissionais.

Artigo 17º.3 Delegação da função de tutor pelo empregador de serviços domésticos

Se as condições enumeradas no artigo 17.º.1 não estiverem preenchidas, o empregador de serviços domésticos pode delegar, sob a sua própria responsabilidade, o exercício das suas funções de tutor num terceiro trabalhador de uma organização habilitada, que possua as competências necessárias para o exercício dessas funções. Essa competência é reconhecida desde que esteja preenchida uma das três condições referidas no artigo 17.º.1 do presente Acordo.

Os parceiros sociais do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio designam a IPERIA (Association Certifications & Competences), a plataforma nacional para a profissionalização do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, como organismo habilitado.

A delegação da função de tutor inscreve-se no contexto do mandato do empregador de serviços domésticos confiado à APNI.

O OPCO EP financia a prestação do tutor delegado numa base fixa. A APNI pode complementar o financiamento estabelecido pelo OPCO através da mobilização de contribuições para a formação profissional.

Artigo 17º.4 Formação de tutores e de tutores delegados

A formação referida no 2.º travessão, do artigo 17.º.1 do presente acordo é implementada pelo ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, com base nas especificações das competências necessárias ao exercício da função de tutor ou de tutor delegado. A CPNEFP é responsável pela definição e validação dessas especificações.

A formação pode ser financiada pelo OPCO EP. A APNI poderá complementar o financiamento através da mobilização de contribuições para a formação profissional.

Artigo 18º O caderno de profissionalização

A CPNEFP elabora um caderno de profissionalização tipo para as principais profissões que são acessíveis neste contexto no ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Estas profissões são as seguintes:

- Assistente maternal;
- Cuidador de crianças;
- Empregado familiar;
- Assistente de vida.

O caderno de profissionalização é preenchido pelo tutor ou pelo tutor delegado e pelo beneficiário do contrato de profissionalização.

CHAPITRE 4 Vie de l'Accord

Article 19 Durée de l'accord – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

Article 20 Suivi du déploiement et suivi de l'accord

Chaque année, la CPNEFP dressera un bilan quantitatif et qualitatif de l'application de l'accord, à destination de la CPPNI, afin d'en évaluer l'impact.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Article 21 Révision et dénonciation

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

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

Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI prévue à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22 Notification et formalités de dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec 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.

Fait à Paris, le 8 juillet 2021.

CAPÍTULO 4 Da Vigência do Acordo

Artigo 19º Duração do acordo – Entrada em vigor

O presente Acordo é celebrado por um período indeterminado e entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao do seu depósito.

Artigo 20º Acompanhamento da implementação e acompanhamento do acordo

Anualmente, a CPNEFP elaborará uma avaliação quantitativa e qualitativa da implementação do acordo, destinado à CPPNI, a fim de avaliar seu impacto.

As partes signatárias acordam reunir-se novamente no prazo máximo de 2 anos a contar da data de entrada em vigor do acordo. Nessa ocasião, os parceiros sociais farão uma avaliação da aplicação do acordo, a fim de identificar as áreas de melhoria e propor uma eventual alteração.

Artigo 21º Revisão e rescisão

O presente acordo poderá ser rescindido nas condições previstas nos artigos L.2261-9 a L.2261-12 do Código do Trabalho.

Poderá ser revisto nas condições previstas nos artigos L.2261-7 a L.2261-8 do Código do Trabalho.

Os pedidos de revisão devem ser apresentados à CPPNI referida no artigo 19.º da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 22º Notificação e formalidades de depósito

Em conformidade com as disposições do artigo L.2231-5 do Código do Trabalho, terminados os procedimentos de assinatura, o presente acordo será notificado a todas as organizações representativas por carta registada com aviso de receção.

O presente acordo é redigido em tantas cópias quantas as necessárias para o depósito, nas condições previstas nos artigos L.2231-6 e D.2231-2 e seguintes do Código do Trabalho.

Feito em Paris, em 8 de julho de 2021.

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 U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Para o setor dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos abrangido pela convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França - FEPEM

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária - F.G.T.A. / F.O.

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D

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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Marielle BROUARD

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

Rachel RUHLAND

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORÉ

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

Loisel Lydia

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Gérard DONVERNE

Para o setor dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos abrangido pela convenção coletiva nacional de assistentes maternais do empregador de serviços domésticos de 1 de julho de 2004

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França - FEPEM

Marielle BROUARD

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Rachel RUHLAND

A Confederação dos Sindicatos de Assistentes Familiares e de Assistentes Maternais - C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORÉ

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e de Assistentes Familiares - S.P.A.M.A.F

Loisel Lydia

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D

Gérard DONVERNE

Branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Avenant n°1 à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 8 juillet 2021

en cours d'extension

Préambule Objet de l'avenant

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclu le 8 juillet 2021 entre l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur, il est apparu nécessaire de compléter et de modifier certaines dispositions.

Eu égard à la singularité du secteur et en vue de faciliter sa mise en œuvre, certaines dispositions dudit accord ont été adaptées afin notamment de tenir compte du lieu d'exercice du travail : le domicile privé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu de demander l'extension de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de nouvelles dispositions ont par conséquent été insérées en ce sens.

CECI PRÉALABLEMENT EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

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

Article 2 Modifications apportées à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2.1 Modifications apportées au préambule

A la fin du préambule est introduit le paragraphe suivant :

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

Ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

Alteração n.º 1 ao acordo sobre a implementação de regimes de alternância no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, de 8 de julho de 2021

em processo de prorrogação

Preâmbulo Objeto da alteração

No contexto da aplicação do acordo sobre a implementação de regimes de alternância no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio celebrado em 8 de julho de 2021 entre o conjunto dos sindicatos representativos e organizações profissionais do setor, afigurou-se necessário completar e alterar determinadas disposições.

Tendo em conta a especificidade do setor e com vista facilitar a sua implementação, certas disposições do referido acordo foram adaptadas, nomeadamente, para ter em conta o local de trabalho: o domicílio privado.

Para além disso, os parceiros sociais acordaram solicitar a prorrogação do acordo sobre a implementação de regimes de alternância no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicilio, pelo que foram inseridas novas disposições neste sentido.

PELO EXPOSTO, FOI ACORDADO O SEGUINTE:

Artigo 1º Âmbito de aplicação

A presente adenda aplica-se a todos os empregadores de serviços domésticos e aos seus trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação profissional e geográfico da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio de 15 de março de 2021.

Sublinha-se igualmente que a especificidade das atividades abrangidas, e mais particularmente a exclusão de qualquer empresa do seu âmbito de aplicação, torna única a convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio. Por conseguinte, não lhe são aplicáveis as disposições do artigo L.2261-23.º-1 do Código do Trabalho, relativas às empresas com menos de cinquenta trabalhadores.

Artigo 2º Alterações ao acordo sobre a implementação de regimes de alternância no setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio

Artigo 2º.1 Alterações ao preâmbulo

No final do preâmbulo é introduzido o seguinte parágrafo:

«Sublinha-se igualmente que a especificidade das atividades abrangidas, e mais particularmente a exclusão de qualquer empresa do seu âmbito de aplicação, torna única a convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio. Por conseguinte, não lhe são aplicáveis as disposições do artigo L.2261-23.º-1 do Código do Trabalho, relativas às empresas com menos de cinquenta trabalhadores.»

Article 2.2 Modifications apportées à l'article 4

A la première phrase de l'article 4.1, le mot « déterminée » est supprimé et remplacé par le mot « limitée ».

Par ailleurs, les phrases « Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire. » sont supprimées et remplacées par « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 18 ans à 29 ans révolus. ».

A la première phrase de l'article 4.2, le mot « CDD » est supprimé et remplacé par « contrat à durée limitée ».

Article 2.3 Modifications apportées à l'article 5

Le tableau figurant à l'article 5 est remplacé et modifié comme suit :

Année d'exécution du contrat	**Âge de l'apprenti**		
	De 18 ans à moins de 20 ans	**21 ans à 25 ans**	**26 ans et plus**
1 re année	43 % du SMIC	53 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 e année	51 % du SMIC	61 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 e année	67 % du SMIC	78 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 5, les mots « de 18 ans ou » sont supprimés.

Article 2.4 Modifications apportées à l'article 13

Le premier tiret du deuxième alinéa de l'article 13.1, est supprimé et remplacé par :

« - aux jeunes de 18 à 25 ans révolus, par dérogation aux dispositions de l'article L. 6325-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, ».

Artigo 2º.2 Alterações ao artigo 4.º

Na primeira frase do nº 1 do artigo 4.º, o termo «determinado» é suprimido e substituído pelo termo «limitado».

Além disso, as frases « Destina-se a jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 29 anos. No entanto, os jovens com pelo menos 15 anos de idade podem celebrar um contrato de aprendizagem se comprovarem ter concluído oprimeiro ciclo do ensino secundário. » são suprimidas e substituídas por « Em derrogação do disposto no artigo L. 6222-1, tendo em conta as especificidades do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, e considerando que o local de trabalho é o domicílio privado, o contrato de aprendizagem destina-se aos jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 29 anos. ».

Na primeira frase do nº 2 do artigo 4.º, o termo « CDD » é suprimido e substituído por «contrato de duração limitada».

Artigo 2º.3 Alterações ao artigo 5.º

O quadro do artigo 5.º é substituído e alterado do seguinte modo:

Ano de execução do contrato	**Idade do aprendiz**		
	De 18 anos a menos de 20 anos	**De 21 anos a 25 anos**	**26 anos ou mais**
1.º ano	43% do SMIC	53% do salário mínimo não podendo ser inferior a 53% do Salário Mínimo Contratual (SMC)	100% do salário mínimo de crescimento ou, se superior, o salário mínimo contratual correspondente ao cargo ocupado
2 .º ano	51% do SMIC	61% do SMIC, não podendo ser inferior a 61% do SMC	
3 .º ano	67% do SMIC	78% do SMIC, não podendo ser inferior a 78% do SMC	

Para além disto, no terceiro parágrafo do artigo 5.º, é suprimida a expressão « 18 anos de idade ou ».

Artigo 2º.4 Alterações ao artigo 13.º

O primeiro travessão do segundo parágrafo do artigo 13.º.1, é suprimido e substituído pelo seguinte:

«- os jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 25 anos, em derrogação do disposto no artigo L. 6325-1, tendo em conta as especificidades do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, e considerando que o local de trabalho é o domicílio privado, ».

Article 2.5 Modifications apportées à l'article 22

Le titre de l'article 22 est modifié et remplacé par « Article 22 – Notification, formalités de dépôt et extension ».

A la fin de l'article 22 est ajouté le paragraphe suivant : « Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. »

Article 3 Modalités d'entrée en vigueur et vie du présent avenant

Article 3.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 3.2 Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 3.3 Notification – formalités de dépôt et extension

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

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles.

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2022.

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
Brouard Marielle
729C6022BF6A451...

Artigo 2º.5 Alterações ao artigo 22.º

O título do artigo 22.º é alterado e substituído por «Artigo 22.º – Notificação, formalidades de depósito e prorrogação»

No final do artigo 22.º, é aditado o seguinte parágrafo: « As partes signatárias do presente Acordo acordam solicitar a sua prorrogação em conformidade com o disposto no artigo L. 2261-24 do Código do Trabalho. »

Artigo 3º Condições de entrada em vigor e vigência da presente adenda

ARTIGO 3º.1 Duração e entrada em vigor

A presente adenda é celebrada por prazo indeterminado e entra em vigor a partir da data da sua assinatura.

Artigo 3º.2 Revisão e rescisão

A presente adenda pode ser revista e rescindida nas condições previstas nos artigos 5.º e 6 .º da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 3º.3 Notificação – formalidades de depósito e prorrogação

Em conformidade com as disposições do artigo L.2231-5 do Código do Trabalho, terminados os procedimentos de assinatura, a presente adenda será notificada a todas as organizações representativas por carta registada com aviso de receção.

A presente adenda é objeto de depósito nas condições habituais.

As partes signatárias da presente adenda acordam solicitar a sua prorrogação em conformidade com o disposto no artigo L. 2261-24 do Código do Trabalho.

Feito em Paris, em 18 de fevereiro de 2022.

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França - FEPEM

DocuSigned by:
Brouard Marielle
729C6022BF6A451...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

DocuSigned by:
Aurélie FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, Assistants Familiaux et Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC646C...

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.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

DocuSigned by:
Aurélie FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

A Confederação dos Trabalhadores do Empregador de Serviços Domésticos, Assistentes Familiares e Assistentes Maternais C.S.A.F.A.M.

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC646C...

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária - F.G.T.A. / F.O.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

O Sindicato Profissional dos Assistentes Maternais e Familiares - S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

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 employeur [1] et des assistants maternels du particulier employeur [2], et les réserves financières afférentes.

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

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

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

Article 1 Bénéficiaires

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

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

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

ANEXO 3
Previdência

Preâmbulo

O setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio caracteriza-se por uma forte singularidade. As relações de trabalho são, portanto, regidas principalmente por regras contratuais específicas.

Em matéria de previdência, os parceiros sociais do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio desempenham um papel fundamental na constituição de um sistema adaptado a estas especificidades, que permite garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores.

No âmbito dos trabalhos de convergência dos setores, os parceiros sociais decidem instituir, a favor dos trabalhadores do sector do empregador de serviços domésticos e do emprego no domicílio, um regime de pensões obrigatório e único em matéria de previdência, mediante a fusão dos regimes existentes nos setores dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos[1] e dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos[2], e as respetivas reservas financeiras.

O presente anexo prevê as modalidades de estabelecimento deste regime e determina as condições de aplicação do artigo 83º da base comum da presente convenção coletiva.

Os parceiros sociais afirmam assim o seu empenho na existência de uma proteção social complementar efetiva dos trabalhadores do setor, nomeadamente contra os riscos de incapacidade, invalidez e morte, a fim de permitir a indemnização, sob certas condições, em caso de ocorrência destes riscos. Afirmam ainda o desejo de assegurar a legibilidade e o equilíbrio do sistema unificado, mas também de criar mecanismos de solidariedade, nomeadamente através do reforço da gestão dos riscos graves e da melhoria dos serviços destinados aos beneficiários dos trabalhadores falecidos.

Por fim, atendendo às especificidades do setor, sempre com o objetivo de garantir a eficácia dos direitos dos trabalhadores e de simplificar os procedimentos dos empregadores de serviços domésticos nesta matéria, é confiada à Associação paritária criada, nos termos do acordo de 19 de dezembro de 2018 constante do anexo nº 2 da presente convenção coletiva, denominada APNI, em conformidade com o seu objeto social, a missão de organizar, por conta dos empregadores de serviços domésticos, a implementação e acompanhamento do regime de previdência.

Artigo 1º Beneficiários

O regime de previdência instituído pelo presente anexo beneficia todos os trabalhadores que se enquadrem no âmbito profissional e geográfico e aplicação da presente convenção coletiva, independentemente da natureza do seu contrato de trabalho, sujeito ao cumprimento das condições de acesso exigidas para efetivamente beneficiar das prestações previstas no apêndice A («Prestações») ao presente anexo.

(1) Convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999, prorrogada por despacho ministerial datado de 2 de março de 2000, IDCC 2111

(2) Convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos de 1de julho de 2004, prorrogada por despacho ministerial de 17 de dezembro de 2004, IDCC 2395.

Article 2 Caractère obligatoire du régime

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

Article 3 Prestations

Article 3-1 Informations sur les prestations

À titre liminaire, il est rappelé que :

- les dispositions légales et règlementaires relatives à l'indemnisation, par l'employeur, des absences pour maladie ou accident du travail, ne s'appliquent pas aux particuliers employeurs relevant de la présente annexe, qui ne sont pas des entreprises ;
- pour autant, le régime de prévoyance, institué par la présente convention collective, 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 règlementaires visées à l'alinéa précédent.

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

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

En tout état de cause, il est précisé que le versement des prestations relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les limites et exclusions de garanties. 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 Versement des prestations

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

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

Article 3-3 Revalorisation des prestations

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,

Artigo 2º Natureza obrigatória do regime

O regime de previdência instituído pela presente convenção reveste um carater obrigatório para todos os trabalhadores e empregadores de serviços domésticos abrangidos no âmbito profissional e geográfico da presente convenção coletiva.

Artigo 3º Prestações

Artigo 3º-1 Informações sobre as prestações

A título preliminar, recorda-se que:

- as disposições legais e regulamentares relativas à compensação, pelo empregador, de faltas por doença ou acidente de trabalho, não se aplicam aos empregadores de serviços domésticos nos termos deste anexo, os quais não são empresas;
- portanto, o regime de previdência instituído por este anexo e implementado pelos empregadores de serviços domésticos (por intermédio da APNI), através dum contrato de seguro celebrado a favor dos trabalhadores, proporciona um nível de garantias globalmente mais favorável do que o que resulta da aplicação das disposições legais e regulamentares a que se refere o parágrafo anterior.

Neste contexto, o trabalhador que não reúna as condições para beneficiar do regime de previdência não pode solicitar qualquer manutenção do vencimento ao empregador de serviços domésticos.

As prestações usufruídas pelos trabalhadores do empregador de serviços domésticos ao abrigo do regime de previdência estão descritos, a título informativo, no Apêndice A deste Anexo, intitulado « Benefícios «. As condições de acesso a estes serviços encontram-se também definidas no referido anexo.

Em qualquer caso, especifica-se que o pagamento das prestações é da exclusiva responsabilidade da seguradora, da mesma forma que os limites e exclusões de garantias. As prestações não podem, em caso algum, constituir um compromisso para o empregador de serviços domésticos, que apenas está vinculado ao pagamento das cotizações.

Artigo 3º-2 Pagamento de prestações

As prestações descritas no apêndice A deste anexo são pagas aos trabalhadores pela seguradora, após deduzidas as contribuições sociais.

O trabalhador fornece à seguradora os documentos necessários para o pagamento das prestações. Para obter a lista dos documentos necessários para o pagamento das prestações, o trabalhador deve entrar em contato com a seguradora.

Artigo 3º-3 Reavaliação de prestações

A referência anual utilizada para reavaliação das indemnizações e pensões do regime de previdência é a variação anual, nos últimos doze (12) meses, do valor do ponto de reforma complementar AGIRC-ARRCO, e isto, dentro do duplo limite:

- dos resultados técnicos e financeiros do regime durante o ano anterior, por um lado e,

- 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 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 3-4 Exclusions

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

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

- de noventa por cento (90%) do retorno líquido anual sobre os ativos para cobrir os compromissos do plano, por outro lado.

Trata-se de uma referência que se aplica automaticamente no âmbito da elaboração das contas anuais, na falta de decisão específica da CPPNI sob proposta da CPSP. Com efeito, na sequência de um estudo atualizado dos saldos técnicos a médio e longo prazo e da situação financeira dos ativos sob gestão, a CPSP pode propor à CPPNI, nas condições previstas no artigo 23º-1 da base comum da presente convenção coletiva, derrogar a este método de reavaliação.

As disposições do presente artigo estão sujeitas a revisão pelos parceiros sociais, no prazo máximo de três (3) anos a contar da data de entrada em vigor do presente anexo e de três em três (3) anos a partir daí.

Seção 3-4 Exclusões

Estão excluídos das garantias referidas no apêndice A ("Prestações") do presente anexo, sinistros resultantes de:

- ato doloso do segurado;
- suicídio do participante ocorrido no 1º ano após a entrada em vigor das garantias;
- homicídio doloso ou tentativa de homicídio doloso contra o segurado por parte do beneficiário que tenha sido objeto de condenação penal;
- devido a uma guerra estrangeira em que a França seja parte, sob reserva das condições a determinar pela legislação futura;
- consequência de guerras civis ou estrangeiras, atentados, motins, insurreições, actos de terrorismo, independentemente do local onde estes acontecimentos ocorram e quaisquer que sejam os seus protagonistas, desde que o segurado neles participe activamente;
- a participação voluntária e violenta do segurado em ajuntamentos, manifestações na via pública, movimentos populares, se o segurado tiver sido condenado definitivamente por estes atos;
- como resultado de rixas, jogos e apostas;
- ato voluntário praticado sob a influência de embriaguez, se a taxa de alcoolemia for superior à taxa legal, uso de drogas, estupefacientes sem prescrição médica;
- navegação aérea, caso os pilotos não possuam certificação ou licença válida, ou a aeronave não possua certificado de navegabilidade válido;
- o uso de veículos motorizados e ocorridos durante demonstrações, acrobacias, competições ou provas de velocidade;
- a prática de ultraleve, asa delta, parapente, paraquedismo, saltos de elásticos e todas as outras formas de voo livre;
- da prática dos seguintes desportos radicais: acrobacias aéreas, free fight, full contact, MMA, bungee jumping, tauromaquia, zorbing (na relva, neve ou hydrozorbing), BTT de descida, safari, asa voadora, base jump, skysurf, speed flying, speed riding, wingsuit e qualquer desporto praticado em freeride. Esta exclusão estende-se à sua prática em contexto de lazer, exibições, apostas,

de participation à des défis et de tentatives de records, ainsi que pour les essais préparatoires qui les précèdent ;

- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques.

Article 3-5 Contrôle médical

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

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

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

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

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

Article 4 Cotisations

Article 4-1 Taux et assiette de cotisation

La cotisation du régime de prévoyance est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale, et fixée à deux virgule vingt-quatre pour cent (2,24%) se décomposant comme suit :

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

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

Article 4-2 Répartition

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

- cinquante pour cent (50 %) à la charge des particuliers employeurs ;
- cinquante pour cent (50 %) à la charge des salariés.

Pour la garantie « incapacité », la cotisation est spécifiquement répartie comme suit :

- cinquante-neuf virgule cinquante deux pour cent (59,52 %) à la charge des particuliers employeurs ;

participação em desafios e tentativas de recordes, bem como para aos treinos preparatórios que os antecedem;

- devido a sinistros ocorridos após os efeitos diretos ou indiretos de explosão, libertação de calor, irradiação proveniente de transmutações de núcleos atômicos.

Artigo 3º-5 Controlo médico

A seguradora pode proceder, no âmbito do serviço de prestações por incapacidade e invalidez, a um controlo médico. O trabalhador que contestar uma decisão do médico assistente da seguradora relativa ao seu estado de saúde pode fazer-se representar pelo seu médico.

Em caso de desacordo entre o médico do trabalhador e o médico assessor da seguradora, as duas partes recorrem a um terceiro médico para resolver o desacordo, no prazo de um mês após a decisão ter sido tomada, e cujo parecer as partes devem aceitar.

Na falta de acordo sobre a escolha deste médico, é nomeado um médico pelo tribunal competente a requerimento da parte mais diligente.

Os honorários do terceiro médico, bem como os custos relacionados com a sua designação, são suportados pela seguradora.

Nestas condições e face aos resultados do exame médico efetuado, a decisão da seguradora pode conduzir à suspensão ou ao cancelamento das prestações. O mesmo se aplica em caso de recusa ou oposição a este controlo por parte do trabalhador.

Artigo 4º Contribuições

Artigo 4º-1 Taxa e base de contribuição

A contribuição para o regime de previdência é calculada com base no salário ilíquido sujeito a contribuições para a segurança social, até ao limite máximo anual da segurança social, e fixada em 2,24% (dois vírgula vinte e quatro por cento), repartida da seguinte forma:

- dois vírgula vinte por cento (2,20%) correspondentes a contribuições de seguro;
- zero vírgula zero quatro por cento (0,04%) afetos à secção "Previdência" da APNI de acordo com o disposto no artigo 75º dos estatutos da APNI.

A desagregação das taxas de contribuição por risco encontra-se detalhada no apêndice B o presente Anexo.

Artigo 4º-2 Repartição

A contribuição relativa às garantias de invalidez, morte, bolsa de educação e doença grave distribui-se da seguinte forma:

- cinquenta por cento (50%) a cargo dos empregadores de serviços domésticos;
- cinquenta por cento (50%) a cargo dos trabalhadores.

Para a garantia "incapacidade", a contribuição é especificamente distribuída da seguinte forma:

- cinquenta e nove vírgula cinquenta e dois por cento (59,52%) a cargo dos empregadores de serviços domésticos;

- quarante virgule quarante huit pour cent (40,48 %) à la charge des salariés.

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

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

Article 4-3 Évolution ultérieure des cotisations

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

- ne dépasse pas, annuellement, 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 Recouvrement des cotisations

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, 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

- quarenta vírgula quarenta e oito por cento (40,48%) a cargo dos trabalhadores.

Assim, a distribuição total da contribuição de previdência destinada às prestações, entre empregadores de serviços domésticos e empregados, é a seguinte:

- cinquenta e três vírgula sessenta e quatro por cento (53,64%) a cargo dos empregadores de serviços domésticos;
- quarenta e seis vírgula trinta e seis por cento (46,36%) a cargo dos trabalhadores.

Artigo 4º-3 Evolução subsequente das contribuições

Qualquer evolução subsequente nas contribuições será repercutida nas mesmas proporções que as cotizações iniciais entre o empregador de serviços domésticos e os trabalhadores, desde que:

- não exceda, anualmente, dez por cento (10%) do valor da cotização anual e, em qualquer caso;
- não resulte numa percentagem de cotização superior a dois vírgula setenta e quatro por cento (2,74%) da base de cotizações do regime.

Para além destes limites, o aumento da contribuição será objeto de nova negociação e da celebração de uma adenda ao presente anexo.

Artigo 4º-4 Cobrança de dívidas

Nos termos do artigo L.133-7 do código da segurança social, a cobrança das cotizações relativas ao financiamento do regime de previdência é delegada pela APNI (na sua qualidade de cobrador) nas entidades de cobrança do regime geral e, para os trabalhadores abrangidos pelo regime agrícola, nas caixas de mutualidade social agrícola, nos termos previstos em convenção.

Artigo 5º Suspensão ou rescisão do contrato de trabalho

Artigo 5º-1 Suspensão do contrato de trabalho compensada pelo empregador

Artigo 5º-1-1 Caso Geral

A inscrição dos trabalhadores no regime de previdência do setor mantém-se, sem pagamento da cotização, em caso de suspensão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, desde que beneficiem, durante esse período, de manutenção da remuneração, total ou parcial, de subsídios diários complementares ou pensões de invalidez financiados, pelo menos em parte, pelo empregador de serviços domésticos.

Mantém-se também a inscrição dos trabalhadores no regime, sem pagamento de cotização, em caso de suspensão do contrato de trabalho não remunerada pela segurança social, para os beneficiários que não reúnam os requisitos da atividade, exigidos em termos de cotizações ou de horas trabalhadas.

Artigo 5º-1-2 Atividade parcial

A adesão dos trabalhadores ao plano de previdência do setor é mantida em caso de suspensão do

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.

contrato de trabalho associada à colocação em atividade parcial, por aplicação de uma disposição legal ou regulamentar específica do setor. Nesse caso:

- o empregador de serviços domésticos paga uma cotização calculada de acordo com a taxa aplicável aos trabalhadores ativos, durante todo o período de suspensão do contrato de trabalho ligado à atividade parcial. Paralelamente, o trabalhador deve obrigatoriamente continuar a pagar a sua parte da cotização;
- a base de cotização é composta pelo subsídio obrigatório de atividade parcial (excluindo qualquer eventual compensação adicional), independentemente do tratamento social e fiscal;
- a base de cálculo das prestações é idêntica à das cotizações acima definidas.

Quando, no decurso do mesmo mês, o trabalhador tenha acumulado o subsídio de atividade parcial e rendimentos do trabalho, o subsídio obrigatório de atividade parcial é a base padrão para as horas não trabalhadas. Para as horas trabalhadas, a remuneração continua a ser avaliada nas condições previstas para os trabalhadores ativos.

Artigo 5º-2 Suspensão do contrato de trabalho não compensada pelo empregador

A inscrição dos trabalhadores no regime de previdência do setor mantém-se sem pagamento de cotização, em caso de suspensão não remunerada do contrato de trabalho, quando beneficiem de licença para «filhos doentes», nas condições previstas no artigo 48º-2- 2 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 5º-3 Portabilidade em caso de rescisão do contrato de trabalho

O regime de previdência mantém-se em proveito dos beneficiários referidos no artigo 1º deste anexo, nas condições previstas no artigo L.911-8 do código da segurança social.

Artigo 5º-4 Manutenção adicional de garantias em caso de suspensão ou de rescisão do contrato de trabalho

Artigo 5º-4-1 Em geral

Em caso de suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, e para além dos casos de manutenção das garantias a que se referem os artigos 5º-1. a 5º-3. do presente anexo, o trabalhador ou ex-trabalhador mantem, sem pagamento de cotização, o proveito de todas as garantias previstas no presente anexo por um período de quatro (4) meses nas condições definidas no artigo 5º-4-2 do presente anexo.

Artigo 5º-4-2 Condições para a manutenção complementar

O benefício da manutenção destas garantias está sujeito à condição de que a suspensão ou rescisão do contrato de trabalho resulte de:

- mudança do trabalhador do empregador de serviços domésticos ou do assistente maternal do empregador de serviços domésticos, ou do empregador de serviços domésticos;
- sinistro ocorrido no alojamento do assistente maternal do empregador de serviços domésticos ou do empregador de serviços domésticos;
- morte da criança ou das crianças acolhidas;
- baixa médica previsível por incapacidade de trabalho.

Article 5-4-3 Date d'effet et cessation du maintien complémentaire

Le maintien complémentaire des garanties :

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

Article 5-4-4 Assiette du maintien

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

Article 6 Association paritaire nationale (APNI)

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

Article 7 Fonds d'action sociale

Article 7-1 Constitution et dénomination

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

Le règlement du fonds d'action sociale 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.

Artigo 5º-4-3 Data efetiva e término da manutenção complementar

A manutenção complementar de garantias:

- produz efeitos no dia seguinte ao da suspensão ou da rescisão do contrato de trabalho;
- cessa, conforme aplicável:
  - na data de reinício da atividade profissional pelo beneficiário
  - na data efetiva da liquidação da pensão de base do regime de segurança social
  - ou, no final do período de manutenção a que o beneficiário tem direito.

Artigo 5º-4-4 Base de manutenção

No que respeita ao nível de prestações mantido, o salário de referência relevante é calculado de acordo com as condições previstas no apêndice A, dependendo da prestação em questão, com base nos salários recebidos pelo trabalhador ou ex-trabalhador antes da data da suspensão ou da rescisão do contrato de trabalho.

Artigo 6º Associação Paritária Nacional (APNI)

O papel e as missões da APNI em matéria de previdência encontram-se descritos no artigo 84º-1 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 7º Fundo de Ação Social

Artigo 7º-1 Constituição e denominação

É instituído um fundo de ação social dedicado ao setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

O regulamento do fundo de ação social especifica as regras de funcionamento do fundo e as modalidades de concessão das ajudas.

O fundo de ação social assim constituído é denominado "Fundo social do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio".

Artigo 7º-2 Objetivo do fundo de ação social

O fundo tem por finalidade a concessão de ajudas a título excecional e/ou pontual, a favor dos beneficiários do regime de previdência cuja situação material, financeira, física ou psicológica seja particularmente digna de atenção.

O fundo pode igualmente intervir em ações coletivas que tenham por objetivo dotar os beneficiários de instrumentos ou estruturas que lhes permitam encontrar informações adicionais ou apoio material e psicológico.

Estas ações revestem um carater não contributivo.

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.

Si l'alimentation du fonds par les résultats techniques du régime s'avère insuffisante, il pourra être décidé, sur proposition de la CPSP et décision de la CPPNI, et seulement en cas de disponibilité de la réserve générale, de procéder à une dotation complémentaire, par prélèvement sur la réserve générale du régime de prévoyance.

Article 7-5 Définition des orientations stratégiques

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

Article 7-6 Mode de gestion du fonds d'action sociale

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

Cette gestion déléguée fait l'objet de comptes rendus réguliers à chaque réunion de la CPSP.

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 paritaire de suivi et de pilotage

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

Article 9 Information

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

Artigo 7º-3 Beneficiários do fundo de ação social

O fundo é constituído em proveito dos beneficiários referidos no artigo 1º do presente anexo (trabalhadores em atividade ou em período de manutenção de garantias nas condições previstas no artigo 5º do presente anexo, e seus beneficiários), cobertos pelo regime de previdência.

Artigo 7º-4 Modo de financiamento do fundo de ação social

O fundo é financiado por dez por cento (10%) do resultado técnico do regime, tal como registado em 31 de dezembro de cada exercício financeiro, acrescido dos rendimentos financeiros do investimento do fundo de ação social em 31 de dezembro de cada exercício financeiro, calculados na base de noventa por cento (90 %) do rendimento líquido dos ativos que cobrem os compromissos.

Se o financiamento do fundo pelos resultados técnicos do regime se revelar insuficiente, pode decidir-se, sob proposta do CPSP e deliberação do CPPNI, e apenas no caso de disponibilidade da reserva geral, fazer uma dotação adicional, por dedução da reserva geral do regime de previdência.

Artigo 7º-5 Definição das orientações estratégicas

Compete ao CPSP definir e acompanhar as ações individuais e as ações coletivas no quadro das orientações estratégicas definidas e validadas pelo CPPNI a que se refere o artigo 19º da base comum da convenção coletiva.

Artigo 7º-6 Modo de gestão do fundo de ação social

A gestão do fundo de ação social é delegada na APNI ou noutro operador de gestão após a realização de um procedimento concorrencial, pela duração e de acordo com os critérios definidos pela CPSP e validados pela CPPNI.

Esta gestão delegada é objeto de relatórios periódicos em cada reunião da referida comissão.

O relatório de gestão do fundo é apresentado anualmente ao CPSP, de acordo com as regras definidas em documento anexo.

A delegação concedida ao operador de gestão pode cessar, mediante aviso prévio de seis (6) meses.

Artigo 8º Comissão paritária de monitorização e controlo

As missões, composição e funcionamento da CPSP estão definidos no artigo 23º da base comum desta convenção coletiva.

Artigo 9º Informação

Sob a sua responsabilidade exclusiva, a seguradora elabora e apresenta à APNI um documento informativo resumindo as principais disposições do regime de previdência.

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 en application d'une convention conclue avec cette dernière.

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

Article 10 Conséquences en cas de changement d'organisme assureur

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

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

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

Article 11 Sort des réserves actuelles

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

Les réserves afférentes aux fonds d'action sociale prévoyance, constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de 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.

Este aviso informativo será enviado a cada trabalhador referido no artigo 1º deste anexo e aos novos contratados, quer seja diretamente pela APNI, quer seja pela seguradora ao abrigo de acordo celebrado com esta.

Qualquer alteração do regime dará lugar a uma atualização do documento informativo, a efetuar pela seguradora. Qualquer atualização do aviso será comunicada aos trabalhadores em causa, quer diretamente pela APNI, quer pela seguradora ao abrigo de acordo celebrado com esta.

Artigo 10º Consequências em caso de mudança de seguradora

De acordo com o artigo L.912-3 do Código da Segurança Social, as pensões em pagamento à data de mudança de seguradora (incluindo prestações por morte sob a forma de uma renda) serão mantidas no nível atingido à data da rescisão do contrato de seguro e continuarão a ser reavaliadas.

As prestações por morte também serão mantidas para os beneficiários de pensões por incapacidade ou invalidez quando o contrato de seguro for rescindido, sendo especificado que a reavaliação das bases de cálculo das prestações deve ser pelo menos igual à prevista no contrato rescindido.

Esses compromissos serão cobertos pela antiga ou pela nova seguradora.

Artigo 11º Destino das reservas existentes

O destino das reservas respeita às reservas relativas aos regimes de previdência (provisão para compensação e provisão para reserva geral) constituídas respetivamente nos ramos dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos (no montante total de noventa e seis milhões, trezentos e sessenta e oito mil duzentos e noventa e cinco euros (96.368.295 €) em 31 de dezembro de 2019, incluindo 22.259.021 € a título de provisão para equalização e 74.109.274 € para a reserva geral) e dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos (para um montante total de vinte e oito milhões novecentos e vinte e nove mil oitocentos e quarenta e um euros (28.929.841 €) em 31 de dezembro de 2019), antes da convergência dos dois ramos. O destino das reservas é, por um lado, instruído para a reserva geral e, por outro, tratado no quadro legal e regulamentar, para a provisão de equalização, pelo CPSP (por natureza de provisão e após efetivação aquando da validação das contas de 2021); este é então submetido à CPPNI para validação e posteriormente implementado pelo APNI enquanto subscritor.

As reservas relativas aos fundos de ação social, respetivamente constituídas no setor dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos (por um montante de sete milhões duzentos e setenta e oito mil duzentos e oitenta e dois euros (7.278.282 €) em 31 de dezembro de 2019) e dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos (por um valor de quatro milhões setecentos e três mil e dois euros (4.703.002 €) em 31 de dezembro de 2019), antes da convergência dos dois ramos, integram-se numa única reserva destinada à ação social do regime de previdência instituída pelo artigo 7º do presente anexo.

A reserva relativa ao fundo social, constituído pelo aditamento de 13 de setembro de 2010 à convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, estabelecida neste ramo antes da convergência do mesmo com o dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos (no montante de três milhões cento e cinquenta e seis mil quinhentos e trinta e cinco euros (3.156.535 €) em 31 de dezembro de 2019), está integrada na reserva a que se refere o número anterior e destina-se, assim, ao fundo de ação social do regime de previdência.

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.

Artigo 12º Entrada em vigor

O presente anexo é aplicável a partir do primeiro dia do ano civil seguinte ao da sua prorrogação.

Artigo 13º Acompanhamento do presente anexo

A primeira reavaliação pelos parceiros sociais da implementação das disposições do presente anexo ocorrerá no prazo de três (3) anos a partir de sua entrada em vigor e, em seguida, a cada cinco (5) anos.

Estas disposições não impedem a alteração, rescisão ou não renovação do contrato de seguro, antes desta data, e a correspondente alteração do presente anexo por adenda.

Artigo 14º Disposições gerais

O regime de previdência instituído pelo presente anexo substitui, na íntegra, todos os diplomas de direito do trabalho e disposições contratuais relativos à mesma matéria, que existissem, respetivamente, no seio dos ramos dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos e dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, antes da convergência dos mesmos.

Os termos e condições não previstos pelo presente anexo são os definidos pela regulamentação em vigor, pelo documento de informação e pelo regulamento do fundo de ação social.

ANNEXE A À L'ANNEXE 3

Prestations

Définitions générales

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

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

- **Rechute :** Nouvel arrêt de travail intervenant dans les 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.

- **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 3ème 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.

ANEXO A AO ANEXO 3

Prestações

Definições gerais

- **Doença:** Qualquer deterioração da saúde confirmada por uma autoridade médica competente e que necessite de tratamento médico ou de intervenção cirúrgica.

- **Acidente:** Qualquer lesão corporal não intencional por parte do empregado resultante da ação repentina e imprevisível de uma causa externa.

- **Recaída:** Nova baixa médica, ocorrendo nos seis (6) meses subsequentes ao término da baixa anterior; compete ao sistema de segurança social avaliar se há ou não uma recaída.

- **Perda total e irreversível de autonomia (PTIA):** É considerado como sofrendo perda total e irreversível de autonomia o trabalhador que recebe uma pensão por invalidez do regime de segurança social de 3º grau e é reconhecido pela seguradora como inapto para qualquer trabalho, na sequência de doença ou acidente, e definitivamente incapaz de exercer uma atividade profissional, ainda que de supervisão ou de gestão, suscetível de lhe proporcionar uma remuneração, ganhos ou lucros, necessitando de recorrer à assistência de uma terceira pessoa para realizar os atos correntes da vida quotidiana.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Incapacité	**L'indemnité journalière complémentaire est égale à quatre-vingt-un virgule huit pour cent (81,8 %) du salaire de référence journalier, sous déduction de l'indemnité journalière du régime de sécurité sociale brute recalculée.** Elle est versée à compter : › du premier (1er) jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle reconnu par le régime de sécurité sociale ; › du huitième (8ème) 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. **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. **L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :** › en cas de cessation du versement des indemnités journalières du régime de sécurité sociale ; › à la date d'effet d'une rente d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie ; › au premier jour d'effet de la retraite ou à l'âge légal de départ en retraite ; › au jour du décès du salarié. L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'organisme assureur. La prescription pour la garantie incapacité est de cinq (5) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.	› Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1er) jour de l'arrêt de travail ; › Justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité au travail dans les conditions prévues à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective ; › Justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois (*) ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs 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.

Garantia	Cobertura	Condições de acesso
Incapacidade	**O subsidio diário complementar é igual a oitenta e um vírgula oito por cento (81,8%) do salário diário de referência, deduzido o valor bruto recalculado da compensação diária do regime de segurança social.** Este é pago a contar: › do primeiro (1º) dia em caso de acidente de trabalho ou doença profissional reconhecido pelo regime de segurança social; › do oitavo (8º) dia em caso de interrupção por doença, aplicando-se o período de carência por cada interrupção, salvo em caso de recaída pela qual o regime de segurança social não aplique período de carência. **O crédito do subsídio é igual a mil e noventa e cinco (1095) dias.** O crédito pode ser reconstituído entre duas interrupções, na condição de haver uma retoma de atividade de seis (6) meses. Ao atingir a idade legal para a reforma, o trabalhador tem direito a cento e oitenta (180) dias de subsídio. **O subsídio por incapacidade termina:** › em caso de cessação do pagamento dos subsídios diários do regime de segurança social; › na data de efetivação de uma pensão por invalidez de 2º ou 3º grau; › no primeiro dia de efetivação da reforma ou na idade legal de reforma; › no dia do óbito do trabalhador. A pensão pode ser suspensa por decisão do médico assistente após consulta médica efetuada no CPAM ou no serviço médico da seguradora. O prazo de prescrição para cobertura por incapacidade é de cinco (5) anos a partir do evento que lhe deu origem.	› Ser titular de um contrato de trabalho com um empregador de serviços domésticos no primeiro (1º) dia de baixa médica; › Justificar, salvo impossibilidade absoluta, a sua incapacidade para o trabalho nas condições previstas no artigo 49º da base comum da presente convenção coletiva; › Comprovar, no primeiro dia de baixa médica, salários regulares no setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio: • ou seja, salários mensais consecutivos provenientes de um ou mais empregadores durante os últimos seis (6) meses (*); • ou ter pago contribuições, ao longo do período global dos quatro (4) trimestres civis anteriores à interrupção do trabalho, sobre um salário acumulado no setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio pelo menos igual a quarenta por cento (40%) do montante da pensão mínima por velhice e invalidez. › Submeter-se a uma segunda consulta, se necessário, por iniciativa da seguradora.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Invalidité	**Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire net (calculé sur la base du salaire de référence pour la garantie invalidité) diminué de la pension de la sécurité sociale recalculée à partir du salaire de référence et avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement.** **L'indemnisation commence à la date d'effet de l'invalidité telle que définie aux conditions d'accès et prend fin :** › à la date d'effet de la retraite ; › à la date d'arrêt de l'éventuel versement de la pension ou de la rente d'invalidité du régime de sécurité sociale ; › à la date du passage par le régime de sécurité sociale en retraite pour 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 2ème catégorie à 1ère catégorie ; › au jour du décès du salarié. L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'organisme assureur. La prescription pour la garantie invalidité est de deux (2) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.	› Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1er) 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 2ème ou de 3ème 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 ; • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois(*) ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs 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.

Garantia	Cobertura	Condições de acesso
Invalidez	**O montante da pensão anual de invalidez é igual a noventa e cinco por cento (95 %) do vencimento líquido (calculado com base no vencimento de referência para a garantia de invalidez) menos a pensão de segurança social recalculada com base no vencimento de referência e antes da dedução das contribuições sociais aplicadas a este rendimento de substituição.** **A pensão começa na data efetiva da invalidez, nos termos definidos nas condições de acesso, e termina:** › na data efetiva da reforma; › na data da cessação do pagamento de qualquer renda ou pensão de invalidez ao abrigo do regime de segurança social; › na data da transição do sistema de segurança social para a reforma por incapacidade; › na data em que a taxa de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional for inferior a sessenta e seis por cento (66%) ou da passagem de uma deficiência de 2º grau para 1º grau; › no dia do óbito do trabalhador. A pensão pode ser suspensa por decisão do médico assistente após consulta médica efetuada no CPAM ou no serviço médico da seguradora. O prazo de prescrição para a cobertura invalidez é de dois (2) anos a partir do evento que lhe deu origem.	› Ter um contrato de trabalho com um empregador de serviços domésticos no primeiro (1º) dia da baixa médica inicial /evento que deu origem à invalidez; › Estar inscrito no sistema de segurança social e receber uma pensão por invalidez de 2º ou 3º grau, ou uma renda por acidente de trabalho para uma invalidez igual ou superior a sessenta e seis por cento (66%); **ou** Ser reconhecido pelo serviço médico da seguradora como tendo um dos níveis de invalidez definidos acima no caso de número insuficiente para requerer uma pensão de invalidez ao sistema de segurança social; › Comprovar, no primeiro dia de baixa médica, salários regulares no setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio: • ou seja, salários mensais consecutivos provenientes de um ou mais empregadores durante os últimos seis (6) meses (*); • ou ter pago contribuições, ao longo do período global dos quatro (4) trimestres civis anteriores à interrupção do trabalho, sobre um salário acumulado no setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio pelo menos igual a quarenta por cento (40%) do montante da pensão mínima por velhice e invalidez. › Submeter-se a uma segunda consulta, se necessário, por iniciativa da seguradora.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Décès	**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).** La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance. **Sont reconnus comme bénéficiaires, sauf désignation expresse du salarié, dans l'ordre de priorité suivante :** › le conjoint survivant du bénéficiaire, non séparé de corps judiciairement, ni divorcé par un jugement définitif ; › le partenaire du pacte civil de solidarité (PACS), c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par le code civil sous réserve qu'il ne soit rompu de fait à la date de décès ou de la 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 droits à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un, ni l'autre, mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est 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.	› Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; › Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

Garantia	Cobertura	Condições de acesso
Óbito	**O capital, em caso de óbito ou P.T.I.A., é igual a cinquenta por cento (50%) do salário de referência com um mínimo contratual fixado em cinquenta por cento (50%) do limite mensal da segurança social (PMSS).** O prazo de prescrição para a cobertura por invalidez é de dez (10) anos a partir do evento que lhe deu origem. **São reconhecidos como beneficiários, salvo indicação expressa do trabalhador, pela seguinte ordem de prioridade:** › o cônjuge sobrevivente do beneficiário, não separado judicialmente, nem divorciado por sentença transitada em julgado; › o parceiro do pacto civil de solidariedade (PACS), ou seja, a pessoa, seja qual for o seu sexo, que tenha celebrado com o segurado um pacto civil de solidariedade nas condições fixadas pelo código civil, desde que este não tenha cessado de facto à data do óbito ou da PTIA; › o companheiro, ou seja, a pessoa, independentemente do sexo, que viva no mesmo domicílio do segurado, de forma conhecida e permanente, há pelo menos dois anos da data do evento que deu direito às prestações, desde que nenhum dos companheiros seja casado ou vinculado por um PACS; não é exigida qualquer duração se desta união tiver nascido um filho, reconhecido pelo segurado; › na falta deste, os filhos do beneficiário, nascidos ou não nascidos ou representados em partes iguais entre si, cabendo a parte do anterior à sua própria descendência ou a seus irmãos e irmãs se não tiver descendência; › na falta destes, os demais ascendentes do beneficiário em partes iguais entre eles, ou o sobrevivente em caso de falecimento anterior; › na falta destes, os demais dependentes no sentido tributário, em partes iguais; › na sua falta, os herdeiros do beneficiário na proporção da sua parte na herança.	› Ser titular de um contrato de trabalho com um empregador de serviços domésticos no dia do óbito ou no dia da constatação da PTIA (ou no primeiro dia de baixa médica em caso de óbito subsequente a baixa médica); › Comprovar no dia do óbito ou da constatação da PTIA (ou no primeiro dia de baixa médica em caso de óbito subsequente a baixa médica), salários regulares no ramo dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio: • ou seja, salários mensais consecutivos provenientes de um ou mais empregadores durante os últimos três (3) meses; • ou ter feito contribuições durante um período global de quatro (4) trimestres civis anteriores ao óbito ou à constatação da PTIA (ou no primeiro dia de baixa médica em caso de óbito subsequente a baixa médica) sobre um salário acumulado no ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio pelo menos igual a quarenta por cento (40%) do valor mínimo por velhice e invalidez.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Rente d'éducation	**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 :** › **douze pour cent (12 %) du salaire de référence jusqu'à 17 ans** inclus avec une rente annuelle minimum fixée à un pour cent (1 %) du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ; › **seize pour cent (16 %) du salaire de référence, avec une rente annuelle minimum 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). La rente d'éducation est servie sans limitation de durée en cas d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie du régime de sécurité sociale ou équivalente avant le 26ème anniversaire, ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé. La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.	› Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; › Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

Garantia	Cobertura	Condições de acesso
Pensão de educação	**A pensão de educação é paga aos filhos** fiscalmente a cargo do trabalhador à data do óbito ou da P.T.I.A., **em caso de morte ou de P.T.I.A. Esta pensão é atribuída por parcelas:** › **doze por cento (12%) do salário de referência até aos 17 anos** inclusive, com uma pensão anual mínima fixada em um por cento (1%) do limite anual da segurança social (PASS); › **dezasseis por cento (16%) do salário de referência, com pensão mínima anual fixada em um vírgula trinta por cento (1,30%) do PASS, até aos 18 anos sem qualquer condição ou até aos 25 anos inclusive, sob condição** (prosseguimento do estudo do filho a cargo ou aprendizagem, ou filho à procura de emprego não compensado pelo regime de seguro-desemprego). A pensão escolar é paga por tempo indeterminado em caso de invalidez de 2º ou 3º grau do regime de segurança social ou equivalente antes do 26º aniversário, ou enquanto o filho beneficiar do subsídio de adulto com deficiência. A prescrição para a cobertura por morte é de dez (10) anos a partir do evento que lhe deu origem.	› Ser titular de um contrato de trabalho com um empregador de serviços domésticos no dia do óbito ou no dia da constatação da PTIA (ou no primeiro dia de baixa médica em caso de óbito subsequente a baixa médica); › Comprovar no dia do óbito ou da constatação da PTIA (ou no primeiro dia de baixa médica em caso de óbito subsequente a baixa médica), salários regulares no ramo dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio: • ou seja, salários mensais consecutivos provenientes de um ou mais empregadores durante os últimos três (3) meses; • ou ter feito contribuições durante um período global de quatro (4) trimestres civis anteriores ao óbito ou à constatação da PTIA (ou no primeiro dia de baixa médica em caso de óbito subsequente a baixa médica) sobre um salário acumulado no ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio pelo menos igual a quarenta por cento (40%) do valor mínimo por velhice e invalidez.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Maladies redoutées	**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. 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. 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.	> Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du diagnostic de la maladie ; > Justifier au jour du diagnostic de la maladie, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le jour du diagnostic de la maladie sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40%) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

Garantia	Cobertura	Condições de acesso
Doenças graves	**Em caso de ocorrência de doença grave (**), constatada pela seguradora, com uma data de diagnóstico da doença posterior à data de efetivação da cobertura, o capital é igual a cinquenta por cento (50%) do salário de referência** com um mínimo contratual fixado em cinquenta por cento (50%) do PMSS. O beneficiário da prestação é o trabalhador do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, devendo o pedido de pagamento do montante ser feito pelo beneficiário em vida. Em caso de óbito, o capital será pago à herança. O prazo de prescrição da cobertura de doença grave é fixado em 5 (cinco) anos a contar da data do relatório médico validado pelo departamento médico da seguradora.	> Ser titular de um contrato de trabalho com um empregador de serviços domésticos no dia do diagnóstico da doença; > Comprovar, no dia do diagnóstico da doença, salários regulares no setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio: • ou seja, salários mensais consecutivos provenientes de um ou mais empregadores durante os últimos três (3) meses; • ou ter pago contribuições, ao longo do período global dos quatro (4) trimestres civis anteriores ao diagnóstico da doença, sobre um salário acumulado no setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio pelo menos igual a quarenta por cento (40%) do montante da pensão mínima por velhice e invalidez.

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 prorata 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 recalculée 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 :

Regra de acumulação para as coberturas de incapacidade e invalidez

As prestações por incapacidade/invalidez pagas ao beneficiário não podem, acrescendo às prestações pecuniárias da mesma natureza pagas pelo regime de segurança social e por qualquer outro organismo de previdência coletiva obrigatória, ou a qualquer outra remuneração decorrente de atividade assalariada ou de subsídio de desemprego, ter por efeito aumentar os recursos a um nível superior a cem por cento (100%) do salário médio líquido, calculado nos últimos três (3) meses anteriores à baixa médica.

Se este limite for excedido, a prestação complementar paga é reduzida em conformidade. Quando aplicável, quaisquer prestações ou partes de prestações que tenham sido pagas indevidamente podem ser reclamadas.

Salário de referência para a cobertura de incapacidade

Se o trabalhador pagar cotizações em base real, é o salário mensal bruto médio, limitado ao máximo mensal da segurança social (PMSS), sujeito às cotizações sociais e patronais, recebido pelo trabalhador durante os três

(3) últimos meses anteriores ao primeiro dia de baixa médica, excluindo as férias pagas quando estas sejam pagas mensalmente ao mesmo tempo que o salário.

Se o trabalhador pagar cotizações em base fixa, é o salário mensal bruto médio calculado com base no SMIC em vigor e no número médio de horas de trabalho efetuadas na profissão durante os três (3) últimos meses anteriores ao primeiro dia de baixa médica.

O salário diário de referência é igual ao salário mensal bruto médio / trinta vírgula quarenta e dois (30,42).

No caso de ausência inferior a sessenta (60) dias por doença, acidente de trabalho, maternidade ou licença remunerada, o salário de referência é reconstituídoprorata temporis.

No caso de ausência superior a sessenta (60) dias por doença, acidente de trabalho, maternidade ou licença remunerada, o salário de referência é reconstituído com base nos três (3) meses anteriores mais próximos, incluindo pelo menos um (1) mês trabalhado.

Em caso de recaída confirmada pela segurança social, o salário de referência é o utilizado para a compensação do período de baixa por doença anterior e, neste caso, o período de carência não se aplica.

O subsídio diário do regime de segurança social é reconstituído de acordo com o método de cálculo do regime da segurança social e calculado na base de cinquenta por cento (50%) do salário diário. Este é calculado sobre a média dos salários brutos, no limite de um vírgula oito (1,8) SMIC, dos três (3) meses anteriores à baixa médica (ou dos doze (12) meses anteriores à cessação da atividade no caso de atividade não contínua).

Salário de referência para as coberturas invalidez, pensão por morte, pensão de educação e doenças graves

Se o trabalhador pagar cotizações em base real, é o salário anual bruto, limitado ao máximo anual da segurança social, sujeito às cotizações sociais e patronais, recebido pelo trabalhador durante os últimos quatro (4) trimestres civis anteriores ao evento, seja:

- 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 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 ;
- 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 1ère catégorie vers une invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, le salaire de référence est celui de l'arrêt initial/événement qui donne naissance à l'invalidité (soit l'invalidité 1ère catégorie).

La pension invalidité est recalculée 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 6 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.

- baixa médica inicial para a garantia de invalidez;
- o óbito ou P.T.I.A. para as coberturas de pensão por morte ou pensão de educação, e no caso de óbito subsequente a baixa médica, as remunerações consideradas para o cálculo da prestação são as dos quatro (4) últimos trimestres civis anteriores à data da baixa médica;
- a constatação de uma das doenças graves para a cobertura de doenças graves, e se a constatação ocorrer durante uma baixa médica, as remunerações tidas em consideração para o cálculo da prestação são as dos últimos quatro (4) trimestres anteriores à data da baixa médica.

Se o trabalhador pagar cotizações em base fixa, o salário de referência corresponde ao salário anual bruto calculado com base no SMIC em vigor e no número de horas de trabalho efetuadas nos domicílios dos empregadores abrangidos pela presente convenção coletiva, durante os últimos quatro (4) trimestres civis anteriores ao acontecimento, segundo o método acima definido para a base real.

Nota: em caso passagem de invalidez de 1º grau para invalidez de 2º ou 3º grau, o salário de referência é o da interrupção inicial/evento que deu origem à invalidez (ou seja, invalidez 1º grau).

A pensão de invalidez é reconstituída na base de cinquenta por cento (50%) do salário de referência.

(*) Em caso de suspensão ou rescisão do contrato de trabalho previsto no artigo 5º-2 ou 5º-4 deste apêndice, a justificação de 6 salários mensais consecutivos no setor é estabelecida ao longo do período dos últimos doze (12) meses e o salário de referência é calculado sobre os últimos três (3) meses do período de seis (6) meses consecutivos trabalhados.

(**) Definição das doenças graves abrangidas

1. **Cancro.** Tumor maligno (incluindo cancro in situ) cujo diagnóstico é confirmado por um oncologista com base no exame histopatológico. A terminologia «tumor maligno» inclui a leucemia, o linfoma e o sarcoma. Os tumores benignos e as condições pré-malignas estão excluídos.
2. **Ataque cardíaco.** Necrose de parte do músculo cardíaco, devido ao fornecimento insuficiente de sangue, o que causa todos os sinais médicos de enfarte agudo do miocárdio. O diagnóstico de um enfarte do miocárdio recente deve ser confirmado por um cardiologista.
3. **Cirurgia de bypass da artéria coronária com esternotomia.** Cirurgia de peito aberto usando enxertos de bypass venoso ou arterial devido a estreitamento ou bloqueio de uma ou mais artérias coronárias.
4. **Acidente vascular cerebral com sintomas de lesões cerebrais permanentes.** Acidente vascular cerebral com sequelas clínicas persistentes cujo diagnóstico é confirmado por neurologista. Ataques isquémicos transitórios (AIT) são especificamente excluídos
5. **Transplante de um órgão vital.** Receber um transplante de medula óssea ou de coração, rim, fígado, pulmão ou pâncreas, ou estar em lista de espera para tal intervenção. O transplante de outros órgãos, partes de órgãos ou células não está coberto.

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 des tests ou questionnaires de référence.

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

6. Esclerose múltipla com síndromes persistentes. Esclerose múltipla com alterações clínicas persistindo continuamente durante por pelo menos seis (6) meses e cujo diagnóstico definitivo é confirmado por neurologista.

7. Insuficiência renal que requer tratamento por diálise. O diagnóstico deve ser confirmado por um nefrologista.

8. Doença de Parkinson declarada com comprometimento permanente da função motora associada a tremores. O diagnóstico deve ser confirmado por um neurologista. O síndrome de Parkinson de consequência medicamentosa não está coberto.

9. Doença de Alzheimer e outras demências orgânicas (por deterioração e perda da capacidade intelectual ou outros danos irreversíveis e degenerativos do cérebro, exigindo um acompanhamento contínuo do segurado). Deterioração e perda da capacidade intelectual, na forma de doença de Alzheimer, ou outros danos irreversíveis, orgânicos e degenerativos do cérebro, exigindo acompanhamento contínuo do segurado. O diagnóstico deve ser confirmado por um neurologista qualificado, com base em exame clínico e testes ou questionários de referência.

As demências de origem psiquiátrica são especificamente excluídas. O diagnóstico deve ser confirmado por um neurologista qualificado, com base em exame clínico e testes ou questionários de referência.

ANNEXE B À L'ANNEXE 3

Cotisations d'assurance

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

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, limitée au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Synthèse

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

ANEXO A AO ANEXO 3

Contribuições para o seguro

Garantia	Taxa de cotização Global	Taxa de contribuição (parte do empregador)	Taxa de cotização (parte do trabalhador)
Incapacidade	**0,84 %**	0,50 %	0,34 %
Invalidez	**0,82 %**	0,41 %	0,41%
Óbito	**0,196%**	0,098 %	0,098 %
Pensão de educação	**0,167 %**	0,0835 %	0,0835 %
Doenças graves	**0,177 %**	0,0885 %	0,0885 %
Total	**2,20 %**	**1,18 %**	**1,02 %**

A base contributiva é a base utilizada para o cálculo das contribuições para a segurança social, limitada ao limite máximo anual da segurança social (PASS).

Síntese

Garantia	Taxa de cotização Global	Taxa de contribuição (parte do empregador)	Taxa de cotização (parte do trabalhador)
Contribuição de previdência alocada às prestações	**2,20 %**	1,18 %	1,02 %
Financiamento da secção previdência de APNI	**0,04 %**	0,02 %	0,02 %
Cotização total previdência	**2,24 %**	**1,20 %**	**1,04 %**

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 règlementaires 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 règlementaires 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 règlementaires 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 conventionnelle de départ volontaire à la retraite spécifique à la branche, dont les conditions d'octroi et le montant sont plus favorables que les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

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

ANEXO 4

Indemnização contratual por reforma voluntária

Preâmbulo

O setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio é marcado por uma forte especificidade. Tal traduz-se nomeadamente em:

- Uma grande variedade de profissões, que respondem às necessidades fundamentais de apoio relacionadas com a vida pessoal ou familiar, com exclusão das relacionadas com a vida profissional;
- Uma percentagem importante de trabalhadores em situação de multiempregos;
- Horários de trabalho variáveis, que dependem da evolução das necessidades básicas de apoio relacionadas com a vida pessoal ou familiar de cada empregador.

Esta singularidade implica uma adaptação das regras que regem as relações laborais entre trabalhadores e empregadores de serviços domésticos. O legislador esclareceu assim, nos termos dos artigos L.7221-2 do Código do Trabalho e L.423-2 do Código de Ação Social e Família, as disposições legais e regulamentares de direito comum aplicáveis aos trabalhadores do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

No que se refere mais especificamente às disposições relativas à reforma voluntária e à compensação dos trabalhadores, as disposições legais e regulamentares de direito comum não se aplicam aos trabalhadores do setor profissional dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio. Apenas a convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, de 24 de novembro de 1999, prorrogada por decreto ministerial datado de 2 de março de 2000, IDCC 2111, adotou contratualmente as disposições legais e regulamentares relativas à reforma voluntária.

Em qualquer caso, estas disposições não são de molde a permitir, na sua formulação atual, assegurar a efetividade dos direitos desses trabalhadores. Na verdade, o Código do Trabalho prevê que o trabalhador que tenha dez anos ou mais de antiguidade junto do seu empregador pode beneficiar de uma indemnização quando reunir as condições para se reformar voluntariamente.

No entanto, dada a especificidade do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego doméstico, uma parte significativa de trabalhadores raramente atinge dez anos de antiguidade com o mesmo empregador particular. Como resultado, um grande número de trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva nacional para trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999, prorrogada por decreto ministerial datado 2 de março de 2000, IDCC 2111, é privado da indemnização por reforma voluntária.

Além disso, num processo de reconhecimento e retenção dos trabalhadores do setor, os parceiros sociais decidiram permitir que os trabalhadores beneficiem de uma indemnização contratual por reforma voluntária específica do setor, cujas condições de atribuição e montante são mais favoráveis do que as disposições legais e regulamentares de direito comum.

Este anexo estabelece assim os termos e condições para a constituição do regime convencional de indemnização por reforma voluntária e determina as condições de aplicação do artigo 86º da base comum da presente convenção coletiva.

À ce titre, 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 conventionnelle de départ volontaire à la retraite est :

- financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, assise sur les salaires versés aux salariés du secteur qu'ils emploient. Cette contribution est précomptée par les organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales, sur délégation de l'Association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018, dénommée APNI, 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 règlementaires pour partir volontairement à la retraite.

À ce titre, il est rappelé que l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par les dispositions légales et règlementaires 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 règlementaires de droit commun qui permettent au salarié de rompre le ou les contrats de travail qui le lie(nt) à son (ou ses) particulier(s) employeur(s) pour partir volontairement à la retraite.*

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

Article 1 Bénéficiaires

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

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

Cette indemnité est versée une seule fois par salarié. Un salarié ayant déjà bénéficié de cette in- demnité

* exclu de l'extension – exclusion en cours de révision par la DGT

Assim, os parceiros sociais estão empenhados num processo de reconhecimento da duração cumulativa dos períodos de emprego no setor, em vez da noção de antiguidade com um mesmo empregador de serviços domésticos. Esta noção de períodos de emprego corresponde ao período durante o qual o trabalhador esteve vinculado por um ou mais contratos de trabalho a um ou mais empregadores de serviços domésticos durante a sua carreira profissional. Entende-se como tal, independentemente da natureza dos contratos de trabalho celebrados pelo trabalhador (contrato a termo certo ou incerto) e de esses períodos de trabalho terem sido contínuos ou não, interrompidos ou não por períodos de trabalho no seio de outros setores de atividade. Este conceito permite assim assegurar uma melhor efetividade dos direitos dos trabalhadores do setor face à especificidade das profissões que desempenham.

Além disso, esta indemnização contratual de reforma voluntária é:

- financiada, numa base mútua, por uma contribuição a cargo dos empregadores de serviços domésticos, com base nos salários pagos aos trabalhadores do setor que empregam. Esta contribuição é deduzida pelos organismos cobradores de contribuições e cotizações sociais, por delegação da Associação Paritária criada, nos termos do acordo de 19 de dezembro de 2018, denominada APNI, para assegurar o pagamento de indemnizações de reforma voluntária aos trabalhadores elegíveis, em nome e por conta dos empregadores de serviços domésticos.

  Esta mutualização permite assim garantir um mecanismo de solidariedade entre os empregadores de serviços domésticos ao serviço da efetividade dos direitos dos trabalhadores do setor;

- paga aos trabalhadores que reúnam as condições legais e regulamentares para a reforma voluntária.

Como tal, recorda-se que a indemnização por reforma voluntária prevista nas disposições legais e regulamentares de direito comum não é aplicável aos trabalhadores do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio. Aplicam-se apenas os termos e condições previstos nas disposições legais e regulamentares de direito comum que permitem ao trabalhador rescindir o ou os contratos de trabalho que o vinculam ao seu ou seus empregadores de serviços domésticos para se reformar voluntariamente.*

Por fim, atendendo às especificidades do sector, e com o objetivo de assegurar a efetividade dos direitos dos trabalhadores e simplificar os procedimentos dos empregadores de serviços domésticos nesta área, é cometida à APNI, de acordo com o seu objeto social, a missão de organizar, por conta dos empregadores de serviços domésticos, a implementação e acompanhamento do regime contratual de indemnização por reforma voluntária.

Artigo 1º Beneficiários

O regime convencional de indemnização por reforma voluntária instituído por esta convenção coletiva beneficia todos os trabalhadores abrangidos pelo âmbito profissional e geográfico desta convenção coletiva, independentemente da natureza do seu contrato de trabalho, sujeito ao cumprimento das condições de acesso referidas no artigo 2º do presente anexo para beneficiar efetivamente do pagamento desta indemnização.

Artigo 2º Condições de acesso ao pagamento da indemnização contratual por reforma voluntária

Esta indemnização é paga uma única vez por trabalhador. Um trabalhador que já tenha beneficiado

* excluído da prorrogação – exclusão em análise pela DGT

ne peut donc pas en demander à nouveau le versement, ni solliciter le versement de cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, ou de tout complément ou substitut à celle-ci, directement auprès de son ou de ses particulier(s) employeur(s). La demande de versement doit être exclusivement formulée dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 2-1 Condition liée au départ volontaire à la retraite

Seuls peuvent solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, les salariés remplissant les conditions précisées à l'article 1 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 règlementaires 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 règlementaires applicables, liquider ses droits à retraite sans justifier de la rupture du ou des contrats de travail qui le lient à un ou plusieurs particuliers employeurs. Dans une telle situation, la condition relative à la rupture du ou des contrats de travail qui lient le salarié à un ou plusieurs particuliers employeurs n'est pas requise et le salarié doit alors solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe au moment de la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi qui précèdent la date à laquelle il a commencé à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

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

Article 2-2 Conditions liées à la durée des périodes d'emploi du salarié au sein de la branche

Pour prétendre au versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, le salarié doit justifier, lors de la date effective de son départ volontaire à la retraite ou de la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, 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 particuliers employeurs, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- d'autre part, d'une période d'emploi continue ou discontinue, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, de 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 particuliers

desta indemnização não pode, portanto, requerer novamente o pagamento, nem solicitar o pagamento desta indemnização contratual por reforma voluntária, ou de qualquer complemento ou substituto da mesma, diretamente ao seu ou aos seus empregadores de serviços domésticos. O pedido de pagamento deve ser feito exclusivamente nas condições previstas no artigo 3º do presente anexo.

Artigo 2º-1 Condição relacionada com a reforma voluntária

Apenas podem requerer o pagamento da indemnização referida no artigo 4º do presente anexo, os trabalhadores que reúnam as condições previstas no artigo 1º deste anexo que decidam reformar-se voluntariamente para beneficiar de pensão de velhice nos termos e condições fixados pelas disposições legais e regulamentares de direito comum.

No caso de empregos múltiplos, o trabalhador deve ter rescindido todos os contratos de trabalho que o vinculassem a empregadores de serviços domésticos abrangidos pelo setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Caso o trabalhador opte por beneficiar do regime cumulativo de emprego-reforma, pode, em certos casos previstos nas disposições legais e regulamentares aplicáveis, liquidar os seus direitos à reforma sem comprovar a rescisão do ou dos contratos de trabalho que o vinculam a um ou vários empregadores de serviços domésticos. Em tal situação, a condição relativa à rescisão do ou dos contratos de trabalho que vinculam o trabalhador a um ou mais empregadores de serviços domésticos não é exigida e o trabalhador deve então solicitar o pagamento do subsídio referido no artigo 4º no momento da liquidação dos seus direitos de reforma, pelos períodos de serviço anteriores à data em que começou a beneficiar do regime de emprego-reforma.

Por fim, recorda-se que, se após ter beneficiado do pagamento da indemnização por reforma voluntária, o trabalhador retomar uma atividade no seio do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio e/ou no seio de outro setor de atividade, no contexto de um sistema de cumulação emprego-reforma, não pode voltar a requerer o referido subsídio no momento da rescisão do ou dos seus contratos de trabalho.

Artigo 2º-2 Condições relacionadas com a duração dos períodos de emprego do trabalhador no seio do setor

Para ter direito ao pagamento da indemnização a que se refere o artigo 4º do presente anexo, o trabalhador deve comprovar, na data efetiva da sua reforma voluntária ou na data da liquidação dos seus direitos de reforma, se prosseguir a sua atividade em cúmulo emprego-reforma sem interromper o seu ou seus contratos de trabalho em vigor, as duas condições cumulativas seguintes:

- por um lado, um período de trabalho de pelo menos dez anos contínuos ou descontínuos, ou seja, cento e vinte (120) meses completos de calendário, com um ou mais empregadores ide serviços domésticos, no ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.
- por outro lado, um período de emprego contínuo ou descontínuo, com um ou mais empregadores de serviços domésticos, de sessenta (60) meses consecutivos completos, no seio do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, durante os sete (7) anos, ou seja, oitenta e quatro (84) meses consecutivos completos, que precedem a data referida no primeiro parágrafo deste artigo.

O conceito de períodos de emprego, na aceção do presente anexo, corresponde aos períodos durante os quais o trabalhador esteve vinculado, ao longo da sua carreira profissional, a um ou mais empregadores

employeurs, par un ou plusieurs contrats de travail soumis à l'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Elles sont décomptées en mois entiers calendaires. En cas de mois calendaire incomplet, un calcul prorata 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 conventionnelle de départ volontaire à la retraite

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

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

La demande est formulée, par le salarié, son représentant légal ou ses ayants droit, 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. A 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.

de serviços domésticos, por um ou mais contratos de trabalho, sujeitos à aplicação da convenção coletiva do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, tenham estes períodos de trabalho sido contínuos ou não, interrompidos ou não por períodos de trabalho no seio de outros setores de atividade. Estes são contados em meses completos. No caso de um mês de incompleto, é feito um cálculo prorata temporis.

Especifica-se que os períodos de emprego a tempo parcial são contabilizados da mesma forma que os períodos de emprego a tempo inteiro, ou seja, a cem por cento (100%).

Estas condições são avaliadas na data da efetiva reforma do trabalhador, ou seja, na data de rescisão do seu contrato de trabalho. Em situação de empregos múltiplos, se as datas de fim de contrato não coincidirem, é tida em consideração a data de rescisão do último contrato de trabalho por reforma voluntária, para determinar a data da reforma efetiva do trabalhador.

Quando o trabalhador prossiga a sua atividade em regime de emprego- reforma sem interrupção do(s) contrato(s) de trabalho em vigor, as condições são avaliadas na data em que o trabalhador proceda à liquidação dos seus direitos à pensão, relativamente aos períodos de trabalho anteriores à data em que o trabalhador começa a beneficiar do regime conjugado de trabalho-reforma.

Artigo 3º Pedido de pagamento da indemnização por reforma voluntária

O pedido de pagamento da indemnização contratual por reforma voluntária deve ser apresentado à seguradora. Este pedido deve ser feito através do formulário disponibilizado para o efeito, acompanhado de todos os documentos comprovativos.

Para obter a lista de documentos comprovativos necessários ao pagamento da indemnização de reforma voluntária convencional, o trabalhador deve contactar a seguradora.

O pedido é feito pelo trabalhador, pelo seu representante legal ou pelos seus beneficiários, no prazo de cento e oitenta (180) dias consecutivos a contar da data efetiva da reforma voluntária.

Em situação de empregos múltiplos, se as datas de fim de contrato não coincidirem, é tida em consideração a data de rescisão do último contrato de trabalho por reforma voluntária, para determinar o início do prazo de cento e oitenta (180) dias consecutivos acima mencionado.

Se o trabalhador prosseguir a sua atividade em cúmulo emprego-reforma sem interromper o ou os seus contratos de trabalho em vigor, o referido período de cento e oitenta (180) dias consecutivos começa a contar a partir do dia seguinte à data em que o trabalhador liquida os seus direitos à pensão de reforma

Não é admissível qualquer pedido formulado fora do prazo.

Caso o processo esteja incompleto, o trabalhador poderá completá-lo no prazo de sessenta (60) dias consecutivos, a contar da data em que for informado, por correio, da falta de documentos. A data de envio da carta marca o início do acima referido período de sessenta (60) dias consecutivos. É feita uma única solicitação de envio de documentos adicionais ao trabalhador. Decorrido o prazo de sessenta (60) dias consecutivos acima referido, se o trabalhador não tiver completado o seu processo de candidatura, este não será admitido.

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

Article 4-1 Détermination du salaire brut de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité conventionnelle 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 contrat(s) de travail en cours. [1]

Dans les cas limitatifs suivants, en cas de suspension du contrat de travail, intervenue au cours de la période mentionnée au premier alinéa du présent article, sans maintien de salaire directement par le particulier employeur, les salaires qui auraient été perçus au cours de ces périodes d'absences sont 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 conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite 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 Cessation d'accès à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

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

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

(1) Le 1er alinéa de l'article 4-1 de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail, dans le cas où elles seraient plus avantageuses.

Artigo 4º Montante e formas de cálculo da indemnização contratual por reforma voluntária

Artigo 4º-1 Determinação do salário bruto de referência

O salário a ser considerado para o cálculo da indemnização contratual por reforma voluntária corresponde à média mensal dos salários brutos recebidos pelo beneficiário nos últimos 60 (sessenta) meses de emprego do trabalhador, anteriores à data de efetivação de sua reforma voluntária, ou da data da liquidação dos seus direitos de reforma se prosseguir a sua atividade em cúmulo emprego-reforma sem interromper o ou os seus contratos de trabalho em curso.[1]

Nos casos limitativos seguintes, em caso de suspensão do contrato de trabalho, ocorrida durante o período referido no primeiro parágrafo deste artigo, sem manutenção do salário diretamente pelo empregador de serviços domésticos, os salários que teriam sido recebidos durante esses períodos de ausências são reconstituídos para determinar o salário de referência:

- baixa médica seja por causa profissional ou não;
- licença para formação durante o horário de trabalho;
- consulta de medicina do trabalho durante o horário de trabalho;
- desemprego parcial para o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 4º-2 Montante da indemnização contratual por reforma voluntária

O montante da indemnização contratual por reforma voluntária ascende a:

- um (1) mês de salário bruto de referência por cada período de dez (10) anos de emprego no seio do setor, conforme definido no artigo 2º-2 do presente anexo;
- um (1) mês e meio de salário bruto de referência por cada período de quinze (15) anos de emprego no seio do setor, conforme definido no artigo 2º-2 do presente anexo;
- dois (2) meses de salário bruto de referência por cada período de vinte (20) anos de emprego no seio do setor, conforme definido no artigo 2º-2 do presente anexo;
- dois (2) meses e meio de salário bruto de referência por cada período de trinta (30) anos de emprego no seio do setor, conforme definido no artigo 2º-2 do presente anexo.

Artigo 5º Cessação do acesso à indemnização contratual por reforma voluntária

O trabalhador deixará de ter direito ao benefício da indemnização contratual por reforma voluntária:

- na data em que deixar de preencher as condições previstas no artigo 1º deste anexo;
- se já recebeu a indemnização contratual por reforma voluntária;
- se não tiver feito o seu pedido nos prazos previstos no artigo 3º deste anexo.

(1) O 1º o parágrafo do artigo 4º-1 do anexo 4 é prorrogado com observância das disposições do artigo D. 1237-2 do Código do Trabalho, no caso de serem mais vantajosas.

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

Article 6 Financement du dispositif

Article 6-1 Taux et assiette de cotisation

La cotisation à la charge des particuliers employeurs servant au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales et fixée à zéro virgule six pour cent (0,6%) se décomposant comme suit :

- Zéro virgule cinquante-neuf pour cent (0,59%), affectés au financement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et,

- Zéro virgule zéro un pour cent (0,01%), affectés à la section « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'APNI conformément aux dispositions de l'article 90 des statuts de l'APNI.

Article 6-2 Recouvrement des cotisations

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

Article 7 Association paritaire nationale (APNI)

Le rôle et les missions de l'APNI en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite sont décrits à l'article 87-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 8 Commission paritaire de suivi et de pilotage

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

Article 9 Information

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

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

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

Em caso de falecimento de trabalhador que reúna as condições referidas no artigo 2º deste anexo, o benefício da indemnização contratual por reforma voluntária só é transferido, no âmbito da sucessão, em proveito dos beneficiários, se o pedido tiver sido efetuado pelo trabalhador antes do seu falecimento, nas condições previstas no artigo 3º deste anexo.

Artigo 6º Financiamento do sistema

Artigo 6º-1 Taxa e base de contribuição

A contribuição a cargo das entidades patronais individuais para o financiamento do regime de indemnização contratual por reforma voluntária tem por base o salário bruto sujeito a contribuições para a segurança social e é fixada em zero vírgula seis por cento (0,6%) com a seguinte repartição:

- Zero vírgula cinquenta e nove por cento (0,59%), destinados ao financiamento da indemnização contratual por reforma voluntária e,

- Zero vírgula zero um por cento (0,01%), alocados na secção "indemnização contratual por reforma voluntária" da APNI, de acordo com o disposto no Artigo 90º dos Estatutos da APNI.

Artigo 6º-2 Cobrança de dívidas

Nos termos do artigo L.133-7 do Código da Segurança Social, a cobrança das contribuições relativas ao financiamento do regime de indemnização contratual por reforma voluntária é delegada pela APNI (na qualidade de cobradora) em entidades de cobrança, nos termos previsto em convenção.

Artigo 7º Associação Paritária Nacional (APNI)

O papel e as missões da APNI em matéria de indemnização contratual por reforma voluntária encontram-se descritos no artigo 87º-1 da base comum da presente convenção coletiva.

Artigo 8º Comissão paritária de monitorização e controlo

As missões, composição e funcionamento da CPSP estão definidos no artigo 23º da base comum desta convenção coletiva.

Artigo 9º Informação

Sob a sua responsabilidade exclusiva, a seguradora elabora e apresenta à APNI um documento informativo resumindo as principais disposições do regime de indemnização contratual por reforma voluntária.

Este aviso informativo será enviado a cada trabalhador referido no artigo 1º deste anexo e aos novos contratados, quer seja diretamente pela APNI, quer seja pela seguradora ao abrigo de acordo celebrado com esta.

Qualquer alteração do regime dará lugar a uma atualização do documento informativo, a efetuar pela seguradora. Qualquer atualização do aviso será comunicada aos trabalhadores em causa, quer diretamente pela APNI, quer pela seguradora ao abrigo de acordo celebrado com esta.

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

Article 10-1 Durée et entrée en vigueur de la présente annexe

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

Elle entre en vigueur :

- à compter du 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, 6, 7, 8 et 10 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, 4, 5 et 9 de la présente annexe.

Article 10-2 Dispositions transitoires

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

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

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

- *1/2 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;*
- *1 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;*
- *1,5 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 1er juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, IDCC 2395.

À compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe, telle que fixée à l'article 10-1 de la présente annexe, les dispositions transitoires cessent de plein droit de s'appliquer. Elles sont alors automatiquement remplacées par les dispositions de la présente annexe, plus favorables pour les salariés.

Artigo 10º Procedimentos de entrada em vigor, disposições transitórias e monitorização do presente anexo

Artigo 10º-1 Prazo e entrada em vigor do presente anexo

O presente anexo é celebrado por um prazo indeterminado. É anexado à convenção coletiva para o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Entra em vigor:

- a partir de 1 de janeiro do ano civil subsequente à publicação no Jornal Oficial do seu decreto de prorrogação no que diz respeito ao disposto nos artigos 1º, 6º, 7º 8º e 10º do presente anexo;
- a partir de 1 de janeiro do ano civil seguinte ao referido no número anterior no que diz respeito ao disposto nos artigos 2º, 3º, 4º. 5º e 9º do presente anexo.

Artigo 10º-2 Disposições transitórias

Até à data de entrada em vigor das disposições dos artigos 2º, 3º, 4º, 5º e 9º do presente anexo, os trabalhadores e os empregadores de serviços domésticos abrangidos pela convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999, prorrogado por decreto ministerial datado de 2 de março de 2000, IDCC 2111, ficam sujeitos ao cumprimento das disposições aplicáveis aos trabalhadores elegíveis para reforma voluntária, previstas no artigo 11º-b) da referida convenção coletiva, a seguir indicadas:

«b) Reforma voluntária do trabalhador (...)

A indemnização por reforma voluntária paga pelo empregador é de:

- *1/2 mês de salário bruto após 10 anos de antiguidade no mesmo empregador, do qual serão deduzidas as contribuições devidas;*
- *1 mês de salário bruto após 15 anos de antiguidade no mesmo empregador, do qual serão deduzidas as contribuições devidas;*
- *1,5 mês de salário bruto após 20 anos de antiguidade no mesmo empregador, do qual serão deduzidas as contribuições devidas;*
- *2 meses de salário bruto após 30 anos de antiguidade no mesmo empregador, do qual serão deduzidas as contribuições devidas;*

O salário a ser tomado em consideração para o cálculo desta indemnização é aquele que serviu de base para o cálculo da indemnização por despedimento: vide artigo 12º-A, parágrafo 3.

Esta indemnização por reforma voluntária não pode ser acumulada com nenhuma outra compensação da mesma natureza.»

Estas disposições transitórias não são aplicáveis aos assistentes maternais e aos empregadores de serviços domésticos abrangidos pela convenção coletiva nacional dos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, de 1 de julho de 2004, prorrogada por decreto ministerial de 17 de dezembro de 2004, IDCC 2395.

A partir da data de entrada em vigor das disposições dos artigos 2º, 3º, 4º, 5º e 9º do presente anexo, conforme estabelecido no artigo 10º-1 do presente anexo, as disposições transitórias deixam automaticamente de se aplicar. Estas são então automaticamente substituídas pelas disposições do presente anexo, mais favoráveis para os trabalhadores.

Article 10-3 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, 4, 5 et 9 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.

Artigo 10º-3 Acompanhamento do presente anexo

O presente anexo é objeto de monitorização pela CPPNI do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Os parceiros sociais acordam reunir-se novamente, o mais tardar, no prazo de três (3) anos a contar da data de entrada em vigor dos artigos 2º, 3º e 4º, 5º e 9º deste anexo. Nessa ocasião, os parceiros sociais farão uma avaliação qualitativa e quantitativa da aplicação do presente anexo, a fim de avaliar o seu impacto, identificar as áreas de melhoria e propor uma eventual alteração.

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 bénéfice d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A 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 règlementaires relatives au salaire minimum statutaire applicable aux assistants maternels du particulier employeur.

ANEXO 5

Salário mínimo contratual aplicável aos assistentes maternais

O objetivo do presente anexo é determinar a tabela salarial mínima contratual, conforme definido no artigo 107º da base específica "assistentes maternais" da presente convenção coletiva.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

A tabela salarial mínima contratual bruta é estabelecida da seguinte forma:

	Salário horário bruto	Percentagem de majoração resultante da obtenção do título AM-GE*	Salário horário bruto, incluindo a majoração pela obtenção do título AM-GE
Assistente maternal do empregador de serviços domésticos	2,97 €	3 %	3,06 €

** título assistente maternal – cuidador de crianças*

Os subsídios atribuídos ao assistente maternal (manutenção, alimentação, subsídio de deslocação) não são tidos em consideração para determinar se o salário mínimo contratual é respeitado.

Em caso de obtenção do título de assistente maternal - cuidador de criança(s) durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o assistente maternal recebe um salário horário pelo menos equivalente ao salário horário bruto, incluindo a majoração por obtenção do título AM-GE. Caso contrário, as partes celebram uma adenda ao contrato de trabalho a fim de cumprir as disposições do presente anexo.

Artigo 2º Termos de negociação do presente anexo

Os parceiros sociais do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio acordam em reunir-se todos os anos para negociar as disposições do presente anexo.

Na ausência de acordo, as disposições do presente anexo mantêm-se aplicáveis, desde que sejam pelo menos tão favoráveis quanto as disposições legais e regulamentares relativas ao salário mínimo estatutário aplicável aos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos.

Avenant n°1 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 18 février 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 14 juin 2022)

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

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

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

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

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

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

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

Article 2 Entrée en vigueur

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

Fait à Paris, le 18 février 2022

Adenda nº 1 ao Anexo 5 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis a assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, de 18 de fevereiro de 2022

(prorrogado por decreto publicado no Diário Oficial de 14 de junho de 2022)

O anexo nº 5, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 107º da base específica "assistentes maternais" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

A tabela de salários mínimos contratuais brutos, antes da dedução do valor das contribuições para a segurança social, é estabelecida da seguinte forma:

	Salário horário bruto	Percentagem de majoração resultante da obtenção do título AM-GE*	Salário horário bruto, incluindo a majoração pela obtenção do título AM-GE
Assistente maternal do empregador de serviços domésticos	3,06 €	4%	3,18 €

** título assistente maternal – cuidador de crianças*

Os subsídios atribuídos ao assistente maternal (manutenção, alimentação, subsídio de deslocação) não são tidos em consideração para determinar se o salário mínimo contratual é respeitado.

Os parceiros sociais reafirmam a vontade de dar continuidade ao processo empreendido, visando a valorização das competências dos assistentes maternais, através do aumento da percentagem de acréscimo para as trabalhadoras que tenham obtido o título do setor "assistente maternal – cuidador de crianças".

Em caso de obtenção do título de assistente maternal - cuidador de criança(s) durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o assistente maternal recebe um salário horário pelo menos equivalente ao salário horário bruto, incluindo a majoração por obtenção do título AM-GE. Caso contrário, as partes celebram uma adenda ao contrato de trabalho a fim de cumprir as disposições do presente anexo.

Artigo 2º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Feito em Paris, em 18 de fevereiro de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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 - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – C.S.A.F.A.M

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Avenant n°2 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 13 mai 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 août 2022)

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

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

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

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

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

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

Article 2 Entrée en vigueur

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

Fait à Paris, le 13 mai 2022

Adenda nº 2 ao Anexo 5 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis a assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, de 13 de maio de 2022

(prorrogada por decreto publicado no Diário Oficial de 23 de agosto de 2022)

O anexo nº 5, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 107º da base específica "assistentes maternais" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

Atendendo ao contexto económico geral e à inflação corrente, o escalão de salários mínimos contratuais brutos, antes da dedução do valor das contribuições para a segurança social, é reavaliado da seguinte forma:

	Salário horário bruto	Percentagem de majoração resultante da obtenção do título AM-GE*	Salário horário bruto, incluindo a majoração pela obtenção do título AM-GE
Assistente maternal do empregador de serviços domésticos	3,17 €	4 %	3,30 €

** título assistente maternal – cuidador de crianças*

Os subsídios atribuídos ao assistente maternal (manutenção, alimentação, subsídio de deslocação) não são tidos em consideração para determinar se o salário mínimo contratual é respeitado.

Recorda-se que em caso de obtenção do título de assistente maternal - cuidador de criança(s) durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o assistente maternal recebe um salário horário pelo menos equivalente ao salário horário bruto, incluindo a majoração por obtenção do título AM-GE. Caso contrário, as partes celebram uma adenda ao contrato de trabalho a fim de cumprir as disposições do presente anexo.

Artigo 2º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Celebrado em Paris, em 13 de maio de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Pontard

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane Fustec

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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.

Richard Roze

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssa

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

Anita Pontard

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Stéphane Fustec

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – CSAFAM

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

Richard Roze

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssa

Avenant n°3 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 15 septembre 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 novembre 2022)

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

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

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

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

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

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

Article 2 Entrée en vigueur

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

Fait à Paris, le 15 septembre 2022

Adenda nº 3 ao Anexo 5 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis a assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, de 15 de setembro de 2022

(prorrogada por decreto publicado no Diário Oficial de 23 de novembro de 2022)

O anexo nº 5, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 107º da base específica "assistentes maternais" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

Tendo em conta a última reavaliação do salário mínimo em 1 de agosto de 2022, a tabela de salários mínimos convencionais brutos, antes da dedução do valor das contribuições para a segurança social, é estabelecida da seguinte forma:

	Salário horário bruto	Percentagem de majoração resultante da obtenção do título AM-GE*	Salário horário bruto, incluindo a majoração pela obtenção do título AM-GE
Assistente maternal do empregador de serviços domésticos	3,20 €	4 %	3,33 €

** título assistente maternal – cuidador de crianças*

Os subsídios atribuídos ao assistente maternal (manutenção, alimentação, subsídio de deslocação) não são tidos em consideração para determinar se o salário mínimo contratual é respeitado.

Recorda-se que em caso de obtenção do título de assistente maternal - cuidador de criança(s) durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o assistente maternal recebe um salário horário pelo menos equivalente ao salário horário bruto, incluindo a majoração por obtenção do título AM-GE. Caso contrário, as partes celebram uma adenda ao contrato de trabalho a fim de cumprir as disposições do presente anexo.

Artigo 2º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Celebrado em Paris, em 15 de setembro de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Pautard

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stephane Fustec

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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 - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

Anita Pautard

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Stephane Fustec

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – CSAFAM

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Avenant n°4 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 8 décembre 2022

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 1er mars 2023

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

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

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

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

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

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

Article 2 Entrée en vigueur

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2022

Adenda nº 4 ao Anexo 5 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis a assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, de 8 de dezembro de 2022

prorrogada por decreto publicado no Diaro Official de 1º de março de 2023

O anexo nº 5, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 107º da base específica "assistentes maternais" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

Atendendo à evolução da inflação e ao aumento previsto do Smic em 1 de janeiro de 2023, a tabela de salários mínimos contratuais brutos, antes da dedução do valor das contribuições para a segurança social, é estabelecida da seguinte forma:

	Salário horário bruto	Percentagem de majoração resultante da obtenção do título AM-GE*	Salário horário bruto, incluindo a majoração pela obtenção do título AM-GE
Assistente maternal do empregador de serviços domésticos	3,26 €	4 %	3,39 €

* *título assistente maternal – cuidador de crianças*

Os subsídios atribuídos ao assistente maternal (manutenção, alimentação, subsídio de deslocação) não são tidos em consideração para determinar se o salário mínimo contratual é respeitado.

Recorda-se que em caso de obtenção do título de assistente maternal - cuidador de criança(s) durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o assistente maternal recebe um salário horário pelo menos equivalente ao salário horário bruto, incluindo a majoração por obtenção do título AM-GE. Caso contrário, as partes celebram uma adenda ao contrato de trabalho a fim de cumprir as disposições do presente anexo.

Artigo 2º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Celebrado em Paris, em 8 de dezembro de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
564DDB37CA254EF...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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 - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

DocuSigned by:
564DDB37CA254EF...

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – CSAFAM

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

Avenant n°5 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 27 janvier 2023

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 18 avril 2023

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

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

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

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

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

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

Article 2 Entrée en vigueur

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

Fait à Paris, le 27 janvier 2023

Adenda nº 5 ao Anexo 5 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis a assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, de 27 de janeiro de 2023

prorrogada por decreto publicado no Diaro Official de 18 de abril de 2023

O anexo nº 5, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 107º da base específica "assistentes maternais" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

Atendendo à evolução da inflação, ao aumento do Smic a 1 de janeiro de 2023 e à vontade dos parceiros sociais de aumentar o salário-hora dos assistentes maternais 6% acima do mínimo legal previsto no artigo D.423-9 da Ação Social e Código da Família, a tabela de salários mínimos contratuais brutos, antes da dedução do valor das contribuições para a segurança social, é estabelecida da seguinte forma:

	Salário horário bruto	Percentagem de majoração resultante da obtenção do título AM-GE*	Salário horário bruto, incluindo a majoração pela obtenção do título AM-GE
Assistente maternal do empregador de serviços domésticos	3,36 €	4 %	3,49 €

** título assistente maternal - cuidador de crianças*

Os subsídios atribuídos ao assistente maternal (manutenção, alimentação, subsídio de deslocação) não são tidos em consideração para determinar se o salário mínimo contratual é respeitado.

Recorda-se que em caso de obtenção do título de assistente maternal - cuidador de criança(s) durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o assistente maternal recebe um salário horário pelo menos equivalente ao salário horário bruto, incluindo a majoração por obtenção do título AM-GE. Caso contrário, as partes celebram uma adenda ao contrato de trabalho a fim de cumprir as disposições do presente anexo.

Artigo 2º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Celebrado em Paris, em 27 de janeiro de 2023

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
DEBRUYNE Sigrid
FC53643741A04D0...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

DocuSigned by:
Aurélie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
Nathalie SCHORR
FF08773652724C4...

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.

DocuSigned by:
LACOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:
AMIEL Henriette
685812F5239140A...

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
Said DARWANE
18B09F89E3E24EE...

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

DocuSigned by:
DEBRUYNE Sigrid
FC53643741A04D0...

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

DocuSigned by:
Aurélie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
Nathalie SCHORR
FF08773652724C4...

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

DocuSigned by:
LACOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:
AMIEL Henriette
685812F5239140A...

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
Said DARWANE
18B09F89E3E24EE...

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 présentavenant a pour objetdedéterminer la grille dessalaires minima conventionnels tels quedéfinis 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 est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,35 €	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 €			

ANEXO 6

Salário mínimo contratual aplicável aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos

Adenda nº S 43 de 25 de janeiro de 2021

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

(antes da dedução do montante das despesas de segurança social e de quaisquer benefícios em espécie eventualmente fornecidos)

A presente adenda tem por objetivo estabelecer a tabela de salários mínimos contratuais, conforme definido nos termos do artigo 20º da convenção coletiva nacional para os trabalhadores do empregador de serviços domésticos.

Os parceiros sociais acordam em manter o salário por hora para o Nível I em 1,01 Smic (ou Smic + 1%).

A tabela salarial mínima contratual é estabelecida da seguinte forma:

Nível	Salário horário bruto	Salário mensal bruto (174 horas)	Aumento percentual resultante de uma certificação profissional do setor	Salário horário bruto incluindo a majoração por certificação profissional do setor	Salário mensal bruto incluindo a majoração por certificação profissional no setor (174 horas)
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 Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Pautard

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane Fustec

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.

Richard Roze

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssane

Artigo 2º Prestações em espécie

O valor mínimo de cada prestação em espécie, conforme definido no artigo 20º a) da convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, é avaliado da seguinte forma:

- Custo de uma refeição: 4,70€.
- Custo do alojamento: 71€.

Se a dimensão do alojamento o justificar, poderá ser prevista no contrato uma avaliação superior. Recorda-se que as prestações em espécie são deduzidas ao vencimento líquido.

Artigo 3º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Assinado em Paris, a 25 de janeiro de 2021

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

Anita Pautard

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Stéphane Fustec

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

Richard Roze

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssane

Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 28 janvier 2022)

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 est établie comme suit :

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

Adenda nº S 44 de 28 de outubro de 2021

(prorrogada por decreto publicado no Diário Oficial de 28 de janeiro de 2022)

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

(antes da dedução do montante das despesas de segurança social e de quaisquer benefícios em espécie eventualmente fornecidos)

A presente adenda tem por objetivo estabelecer a tabela de salários mínimos contratuais, conforme definido nos termos do artigo 20º da convenção coletiva nacional para os trabalhadores do empregador de serviços domésticos.

Os parceiros sociais acordam em manter o salário por hora para o Nível I em 1,01 Smic (ou Smic + 1%).

A tabela salarial mínima contratual é estabelecida da seguinte forma:

Nível	Salário horário bruto	Salário mensal bruto (174 horas)	Aumento percentual resultante de uma certificação profissional do setor	Salário horário bruto incluindo a majoração por certificação profissional do setor	Salário mensal bruto incluindo a majoração por certificação profissional do setor (174 horas)
I	10,59 €	1 842,66 €	3 %	10,91 €	1 898,34 €
II	10,66 €	1 854,84 €	3 %	10,98 €	1 910,52 €
III	10,79 €	1 877,46 €	3 %	11,11 €	1 933,14 €
IV	10,97 €	1 908,78 €	3 %	11,30 €	1 966,20 €
V	11,15 €	1 940,10 €	4 %	11,60 €	2 018,40 €
VI	11,65 €	2 027,10 €	4 %	12,12 €	2 108,88 €
VII	11,94 €	2 077,56 €			
VIII	12,33 €	2 145,42 €			
IX	13,06 €	2 272,44 €			
X	13,84 €	2 408,16 €			
XI	14,74 €	2 564,76 €			
XII	15,70 €	2 731,80 €			

Article 2 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 28 octobre 2021

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Pontard

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane Fustec

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 - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssane

Artigo 2º Prestações em espécie

O valor mínimo de cada prestação em espécie, conforme definido no artigo 20º a) da convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, é avaliado da seguinte forma:

- Custo de uma refeição: 4,70€.
- Custo do alojamento: 71€.

Se a dimensão do alojamento o justificar, poderá ser prevista no contrato uma avaliação superior. Recorda-se que as prestações em espécie são deduzidas ao vencimento líquido.

Artigo 3º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Celebrado em Paris, em 28 de outubro de 2021

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

Anita Pontard

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Stéphane Fustec

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Benaïssane

Avenant n°1 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 18 février 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 14 juin 2022)

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

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

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

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

Adenda nº 1 ao Anexo 6 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis a assistentes maternais do empregador de serviços domésticos, de 18 de fevereiro de 2022

(prorrogado por decreto publicado no Diário Oficial de 14 de junho de 2022)

O anexo nº 6, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 144º da base específica "assistentes maternais" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

Os parceiros sociais acordam em manter o salário por hora para o Nível I em 1,01 Smic (ou Smic + 1%).

A tabela de salários mínimos contratuais brutos, antes da dedução do valor das contribuições para a segurança social, é estabelecida da seguinte forma:

Nível	Salário horário bruto	Salário mensal bruto (174 horas)	Aumento percentual resultante de uma certificação profissional do setor	Salário horário bruto incluindo a majoração por certificação profissional do setor	Salário mensal bruto incluindo a majoração por certificação profissional no setor (174 horas)
I	10,68 €	1 858,32 €	4 %	11,11 €	1 933,14 €
II	10,75 €	1 870,50 €	4 %	11,18 €	1 945,32 €
III	10,88 €	1 893,12 €	4 %	11,32 €	1 969,68 €
IV	11,06 €	1 924,44 €	4 %	11,50 €	2 001,00 €
V	11,24 €	1 955,76 €	5 %	11,80 €	2 053,20 €
VI	11,74 €	2 042,76 €	5 %	12,33 €	2 145,42 €
VII	12,03 €	2 093,22 €			
VIII	12,42 €	2 161,08 €			
IX	13,15 €	2 288,10 €			
X	13,94 €	2 425,56 €			
XI	14,84 €	2 582,16 €			
XII	15,80 €	2 749,20 €			

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

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

Article 2 Prestations en nature

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

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

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

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

Article 3 Date d'effet

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

Fait à Paris, le 18 février 2022

Os parceiros sociais reafirmam a vontade de dar continuidade ao processo empreendido, que visa promover o desenvolvimento das competências dos trabalhadores dos empregadores de serviços domésticos, através do aumento da percentagem de majoração para os trabalhadores que tenham obtido título no ramo em ligação com o posto de trabalho de referência exercido.

No caso de obtenção de certificação do setor em relação ao trabalho de referência exercido durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o trabalhador do empregador de serviços domésticos beneficie de um salário-hora pelo menos equivalente ao bruto horário incluindo a majoração pela obtenção da referida certificação. Caso contrário, as partes aplicarão o disposto no presente anexo.

Artigo 2º Prestações em espécie

O valor mínimo de cada prestação em espécie definida no artigo 144º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da presente convenção coletiva é apurado da seguinte forma:

- Custo de uma refeição: 4,70€.
- Custo do alojamento: 71€.

Se a dimensão do alojamento o justificar, poderá ser prevista no contrato uma avaliação superior. Recorda-se que as prestações em espécie são deduzidas ao vencimento líquido.

Artigo 3º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Feito em Paris, em 18 de fevereiro de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Pontard

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane Fustec

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

Nathalie Dioré

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.

Richard Roze

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Darwiche

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

Anita Pontard

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Stéphane Fustec

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – C.S.A.F.A.M

Nathalie Dioré

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

Richard Roze

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Darwiche

Avenant n°2 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 13 mai 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 août 2022)

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

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

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

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,05 €	1 922,70 €	4 %	11,49 €	1 999,26 €
II	11,11 €	1 933,14 €	4 %	11,55 €	2 009,70 €
III	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
IV	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
V	11,62 €	2 021,88 €	5 %	12,20 €	2 122,80 €
VI	12,12 €	2 108,88 €	5 %	12,73 €	2 215,02 €
VII	12,41 €	2 159,34 €			
VIII	12,80 €	2 227,20 €			
IX	13,53 €	2 354,22 €			
X	14,32 €	2 491,68 €			
XI	15,22 €	2 648,28 €			
XII	16,18 €	2 815,32 €			

Adenda nº 2 ao Anexo 6 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, de 13 de maio de 2022

(prorrogada por decreto publicado no Diário Oficial de 23 de agosto de 2022)

O anexo nº 6, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 144º da base específica "assistentes maternais" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

Atendendo ao contexto económico geral e à inflação atual, os parceiros sociais do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio decidiram derrogar, a título excecional, o princípio que visa manter o salário-hora do Nível I em 1,01 Smic (ou Smic +1%). Assim, acorda-se, no âmbito desta alteração, aumentar de forma mais significativa o valor da tabela de salários mínimos contratuais brutos.

A tabela de salários mínimos contratuais brutos, antes da dedução do valor das contribuições para a segurança social, é estabelecida da seguinte forma:

Nível	Salário horário bruto	Salário mensal bruto (174 horas)	Aumento percentual resultante de uma certificação profissional do setor	Salário horário bruto incluindo a majoração por certificação profissional do setor	Salário mensal bruto incluindo a majoração por certificação profissional no setor (174 horas)
I	11,05 €	1 922,70 €	4 %	11,49 €	1 999,26 €
II	11,11 €	1 933,14 €	4 %	11,55 €	2 009,70 €
III	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
IV	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
V	11,62 €	2 021,88 €	5 %	12,20 €	2 122,80 €
VI	12,12 €	2 108,88 €	5 %	12,73 €	2 215,02 €
VII	12,41 €	2 159,34 €			
VIII	12,80 €	2 227,20 €			
IX	13,53 €	2 354,22 €			
X	14,32 €	2 491,68 €			
XI	15,22 €	2 648,28 €			
XII	16,18 €	2 815,32 €			

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

Article 2 Prestations en nature

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

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

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

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

Article 3 Date d'effet

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

Fait à Paris, le 13 mai 2022

No caso de obtenção de certificação do setor em relação ao trabalho de referência exercido durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o trabalhador do empregador de serviços domésticos beneficie de um salário-hora pelo menos equivalente ao bruto horário incluindo a majoração pela obtenção da referida certificação. Caso contrário, as partes aplicarão o disposto no presente anexo.

Artigo 2º Prestações em espécie

O valor mínimo de cada prestação em espécie definida no artigo 144º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da presente convenção coletiva é apurado da seguinte forma:

- Custo de uma refeição: 4,70€.
- Custo do alojamento: 71€.

Se a dimensão do alojamento o justificar, poderá ser prevista no contrato uma avaliação superior.

Recorde-se que as prestações em espécie são deduzidas ao vencimento líquido.

Artigo 3º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Celebrado em Paris, em 13 de maio de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Pautard

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane Fustec

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

Nathalie Dioré

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière

Richard Roze

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Darwiche

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

Anita Pautard

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Stéphane Fustec

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – CSAFAM

Nathalie Dioré

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, Alimentação, Tabaco e Atividades Conexas Força Operária – F.G.T.A./F.O.

Richard Roze

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Saïd Darwiche

Avenant n°3 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 15 septembre 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 novembre 2022)

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

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

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

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

Adenda nº 3 ao Anexo 6 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, de 15 de setembro de 2022

(prorrogada por decreto publicado no Diário Oficial de 23 de novembro de 2022)

O anexo nº 6, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 144º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

Tendo em conta a última reavaliação do SMIC ocorrida em 1 de agosto de 2022, os parceiros sociais concordam em manter o salário-hora para o Nível I em 1,01 Smic (ou Smic +1%).

A tabela de salários mínimos contratuais brutos, antes da dedução do valor das contribuições para a segurança social, é estabelecida da seguinte forma:

Nível	Salário horário bruto	Salário mensal bruto (174 horas)	Aumento percentual resultante de uma certificação profissional do setor	Salário horário bruto incluindo a majoração por certificação profissional do setor	Salário mensal bruto incluindo a majoração por certificação profissional no setor (174 horas)
I	11,18 €	1 945,32 €	4 %	11,63 €	2 023,62 €
II	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
III	11,38 €	1 980,12 €	4 %	11,84 €	2 060,16 €
IV	11,57 €	2 013,18 €	4 %	12,03 €	2 093,22 €
V	11,75 €	2 044,50 €	5 %	12,34 €	2 147,16 €
VI	12,25 €	2 131,50 €	5 %	12,86 €	2 237,64 €
VII	12,54 €	2 181,96 €			
VIII	12,93 €	2 249,82 €			
IX	13,66 €	2 376,84 €			
X	14,45 €	2 514,30 €			
XI	15,35 €	2 670,90 €			
XII	16,31 €	2 837,94 €			

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

Article 2 Prestations en nature

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

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

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

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

Article 3 Date d'effet

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

Fait à Paris, le 15 septembre 2022

No caso de obtenção de certificação do setor em relação ao trabalho de referência exercido durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o trabalhador do empregador de serviços domésticos beneficie de um salário-hora pelo menos equivalente ao bruto horário incluindo a majoração pela obtenção da referida certificação. Caso contrário, as partes aplicarão o disposto no presente anexo.

Artigo 2º Prestações em espécie

O valor mínimo de cada prestação em espécie definida no artigo 144º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da presente convenção coletiva é apurado da seguinte forma:

- Custo de uma refeição: 4,70€.
- Custo do alojamento: 71€.

Se a dimensão do alojamento o justificar, poderá ser prevista no contrato uma avaliação superior.

Recorde-se que as prestações em espécie são deduzidas ao vencimento líquido.

Artigo 3º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Celebrado em Paris, em 15 de setembro de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

Anita Poutard

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stephane Fustec

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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 - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Said Darwan

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação Nacional de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

Anita Poutard

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

Stephane Fustec

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – CSAFAM

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Said Darwan

Avenant n°4 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 8 décembre 2022

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 1er mars 2023

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

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

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,36 €	1 976,64 €	4 %	11,81 €	2 054,94 €
II	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
III	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
IV	11,75 €	2044,50 €	4 %	12,22 €	2 126,28 €
V	11,93 €	2 075,82 €	5 %	12,53 €	2 180,22 €
VI	12,43 €	2 162,82 €	5 %	13,05 €	2 270,70 €
VII	12,72 €	2 213,28 €			
VIII	13,11 €	2 281,14 €			
IX	13,84 €	2 408,16 €			
X	14,63 €	2 545,62 €			
XI	15,53 €	2 702,22 €			
XII	16,49 €	2 869,26 €			

Adenda nº 4 ao Anexo 6 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos, de 8 de dezembro de 2022

prorrogada por decreto publicado no Diaro Official de 1º de março de 2023

O anexo nº 6, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 144º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

Tendo em conta a evolução da inflação e ao aumento previsto do Smic em 1 de janeiro de 2023, a tabela de salários mínimos contratuais brutos, antes da dedução do valor das contribuições para a segurança social e das prestações em espécie eventualmente fornecidas, é estabelecida da seguinte forma:

Nível	Salário horário bruto	Salário mensal bruto (174 horas)	Aumento percentual resultante de uma certificação profissional do setor	Salário horário bruto incluindo a majoração por certificação profissional do setor	Salário mensal bruto incluindo a majoração por certificação profissional no setor (174 horas)
I	€11.36	€1976.64	4%	€11.81	€2054.94
II	€11.43	€1988.82	4%	€11.89	€2068.86
III	€11.56	€2011.44	4%	€12.02	€2091.48
IV	€11.75	€2044.50	4%	€12.22	€2126.28
V	€11.93	€2075.82	5%	€12.53	€2180.22
VI	€12.43	€2162.82	5%	€13.05	€2270.70
VII	€12.72	€2213.28			
VIII	€13.11	€2281.14			
IX	€13.84	€2408.16			
X	€14.63	€2545.62			
XI	€15.53	€2702.22			
XII	€16.49	€2869.26			

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

Article 2 Prestations en nature

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

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

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

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

Article 3 Date d'effet

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2022

No caso de obtenção de certificação do setor em relação ao trabalho de referência exercido durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o trabalhador do empregador de serviços domésticos beneficie de um salário-hora pelo menos equivalente ao bruto horário incluindo a majoração pela obtenção da referida certificação. Caso contrário, as partes aplicarão o disposto no presente anexo.

Artigo 2º Prestações em espécie

O valor mínimo de cada prestação em espécie definida no artigo 144º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da presente convenção coletiva é apurado da seguinte forma:

- Custo de uma refeição: 4,70€.
- Custo do alojamento: 71€.

Se a dimensão do alojamento o justificar, poderá ser prevista no contrato uma avaliação superior.

Recorde-se que as prestações em espécie são deduzidas ao vencimento líquido.

Artigo 3º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Celebrado em Paris, em 8 de dezembro de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:
564DDB37CA254EF...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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 - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
Said DARNANE
18B09F89E3E24EE...

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação Nacional de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

DocuSigned by:
564DDB37CA254EF...

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – CSAFAM

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
Said DARNANE
18B09F89E3E24EE...

Avenant n°5 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 27 janvier 2023

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 18 avril 2023

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

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire du Niveau I à 1,02 Smic (ou Smic +2 %), la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,49 €	1 999,26 €	4 %	11,95 €	2 079,30 €
II	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
III	11,69 €	2 034,06 €	4 %	12,16 €	2 115,84 €
IV	11,88 €	2067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
V	12,06 €	2 098,44 €	5 %	12,66 €	2 202,84 €
VI	12,56 €	2 185,44 €	5 %	13,19 €	2 295,06 €
VII	12,85 €	2 235,90 €			
VIII	13,24 €	2 303,76 €			
IX	13,97 €	2 430,78 €			
X	14,76 €	2 568,24 €			
XI	15,66 €	2 724,84 €			
XII	16,62 €	2 891,88 €			

Adenda nº 5 ao Anexo 6 relativa aos salários mínimos contratuais aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 27 de janeiro de 2023

prorrogada por decreto publicado no Diaro Official de 18 de abril de 2023

O anexo nº 6, alterado pela presente adenda, destina-se a determinar a tabela de salários mínimos convencionais definidos no artigo 144º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Artigo 1º Salários mínimos contratuais brutos

Tendo em conta a evolução da inflação, o aumento do Smic em 1 de janeiro de 2023 e a vontade dos parceiros sociais de aumentar o salário-hora Nível I para 1,02 Smic (ou Smic +2%), a tabela de salários mínimos contratuais brutos, antes da dedução do montante das contribuições para a segurança social e das prestações em espécie eventualmente fornecidas, é estabelecida da seguinte forma:

Nível	Salário horário bruto	Salário mensal bruto (174 horas)	Aumento percentual resultante de uma certificação profissional do setor	Salário horário bruto incluindo a majoração por certificação profissional do setor	Salário mensal bruto incluindo a majoração por certificação profissional no setor (174 horas)
I	11,49 €	1 999,26 €	4 %	11,95 €	2 079,30 €
II	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
III	11,69 €	2 034,06 €	4 %	12,16 €	2 115,84 €
IV	11,88 €	2067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
V	12,06 €	2 098,44 €	5 %	12,66 €	2 202,84 €
VI	12,56 €	2 185,44 €	5 %	13,19 €	2 295,06 €
VII	12,85 €	2 235,90 €			
VIII	13,24 €	2 303,76 €			
IX	13,97 €	2 430,78 €			
X	14,76 €	2 568,24 €			
XI	15,66 €	2 724,84 €			
XII	16,62 €	2 891,88 €			

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

Article 2 Prestations en nature

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

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

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

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

Article 3 Date d'effet

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

Fait à Paris, le 27 janvier 2023

Recorda-se que, o caso de obtenção de certificação do setor em relação ao trabalho de referência exercido durante a execução do contrato, as partes devem assegurar que o trabalhador do empregador de serviços domésticos beneficie de um salário-hora pelo menos equivalente ao bruto horário incluindo a majoração pela obtenção da referida certificação. Caso contrário, as partes aplicarão o disposto no presente anexo.

Artigo 2º Prestações em espécie

O valor mínimo de cada prestação em espécie definida no artigo 144º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da presente convenção coletiva é apurado da seguinte forma:

- Custo de uma refeição: 4,70€.
- Custo do alojamento: 71€.

Se a dimensão do alojamento o justificar, poderá ser prevista no contrato uma avaliação superior.

Recorde-se que as prestações em espécie são deduzidas ao vencimento líquido.

Artigo 3º Entrada em vigor

As partes signatárias solicitam a prorrogação da presente adenda, que passará a ser aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do pedido de prorrogação no Jornal Oficial.

Celebrado em Paris, em 27 de janeiro de 2023

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:
DEBRUYNE Sigrid
FC53643741A04D0...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

DocuSigned by:
Aurélie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
SCHORR Nathalie
FF08773652724C4...

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.

DocuSigned by:
LACOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:
AMIEL Henriette
685812F5239140A...

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

Pela Organização profissional de empregadores:

A Federação Nacional de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

DocuSigned by:
DEBRUYNE Sigrid
FC53643741A04D0...

Pelas Organizações sindicais de trabalhadores:

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

DocuSigned by:
Aurélie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

A Confederação dos Trabalhadores dos Empregadores de Serviços Domésticos, dos Assistentes Familiares e dos Assistentes Maternais – C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
SCHORR Nathalie
FF08773652724C4...

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

DocuSigned by:
LACOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:
AMIEL Henriette
685812F5239140A...

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

ANNEXE 7

Classification des emplois applicable 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 enfants) ;
- adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap) ;
- espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage) ;
- environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) ;
- environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

ANEXO 7

Classificação dos empregos aplicáveis aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos

Preâmbulo

O presente anexo tem por objetivo estabelecer a grelha de classificação aplicável aos trabalhadores do empregador de serviços domésticos a que se refere o artigo L.7221-1 do Código do Trabalho.

Os parceiros sociais entendem relembrar a importância da classificação profissional, que tem por função:

- identificar as profissões do setor, que são descritas na forma de "empregos de referência";
- acompanhar os trabalhadores na sua evolução profissional;
- construir uma hierarquização de empregos de referência em relação ao seu conteúdo;
- facilitar a mobilidade intrassectorial e a igualdade profissional no quadro de uma gestão previsional dos empregos e das competências iniciada a nível nacional e implementada regionalmente.

Esta classificação constitui um instrumento inovador que deverá permitir compreender melhor as profissões do setor dos empregadores de serviços domésticos, seja qual for o modo de declaração. Nesta perspetiva, oferece uma descrição homogénea dos diversos empregos de referência.

Artigo 1º Âmbito de aplicação

O presente anexo aplica-se a todos os trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da presente convenção coletiva.

Artigo 2º Classificação de empregos de referência

Os parceiros sociais reafirmam que a classificação se baseia exclusivamente nas características da função e no seu conteúdo, com exclusão de qualquer consideração relativa à pessoa do trabalhador.

Para facilitar a implementação da classificação, foram identificados empregos de referência nos termos deste anexo que ilustram de forma concreta as situações de trabalho mais comuns.

Os empregos de referência constituem a lista exaustiva dos empregos na data de prorrogação do presente anexo. Esta lista poderá ser alterada nas condições previstas no artigo 3º do presente anexo.

Artigo 2º-1 Apresentação dos domínios de atividade

A classificação inclui 21 empregos de referência divididos em 5 domínios de atividade:

- criança (a guarda de uma ou mais crianças);
- adulto (acompanhamento de pessoa na manutenção da sua autonomia ou em situação de deficiência);
- espaços habitacionais (nomeadamente manutenção doméstica: limpeza, engomadoria);
- ambiente técnico (nomeadamente secretária particular, professor particular, assistência informática);
- ambiente externo (realização de atividades de bricolagem, pequenos trabalhos de jardinagem, vigilância).

Article 2-2 Présentation des emplois-repères

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

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

Échelle	DOMAINES				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby Sitter		Employé(e) familial(e) (A)		Employé(e) d'entretien et petits travaux Homme-Femme toutes mains (A)
II			Employé(e) familial(e) (B)	Accompagnateur (rice) Personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux Homme-Femme toutes mains (B) Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie (A)	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	Gardien(ne) (B)
IV		Assistant(e) de vie (B)			
V		Assistant(e) de vie (C)			
VI		Assistant(e) de vie (D)		Enseignant(e) particulier(e) (élémentaire) (A) Assistant(e) informatique (A)	
VII				Enseignant(e) particulier(e) (collège, lycée) (B) Assistant(e) informatique (B)	
VIII				Enseignant(e) particulier(e) (études supérieures) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

Artigo 2º-2 Apresentação dos empregos de referência

Os empregos de referência são posicionados numa grelha de classificação que compreende uma escala de 12 níveis.

Cada emprego de referência foi avaliado pelos parceiros sociais com base nos 5 critérios seguintes: os conhecimentos necessários, a tecnicidade, a autonomia, a resolução de problemas, a dimensão relacional. Estes critérios permitem ainda distinguir os níveis de exigência requeridos pelos diferentes empregos, garantindo aos trabalhadores a possibilidade de progressão na carreira (exemplo: Assistentes de vida A, B, C e D).

Escala	DOMÍNIOS				
	Criança	Adulto	Espaços habitacionais	Ambiente técnico	Ambiente externo
I	Baby Sitter		Trabalhador(a) familiar (A)		Trabalhador(a) de manutenção e pequenos trabalhos / Homem-Mulher faz-tudo (A)
II			Trabalhador(a) familiar (B)	Acompanhante Pessoa de companhia	Trabalhador(a) de manutenção e pequenos trabalhos / Homem-Mulher faz-tudo (B) Vigilante A
III	Cuidador de criança(s) A Cuidador de criança(s) B	Cuidador(a) (A)	Trabalhador familiar junto de criança(s)	Secretária/o particular	Vigilante (B)
IV		Cuidador(a) (B)			
V		Cuidador(a) (C)			
VI		Cuidador(a) (D)		Professor(a) particular (ensino básico) (A) Assistente técnico/a de informática (A)	
VII				Professor(a) particular (ensino secundário) (B) Assistente técnico/a de informática (B)	
VIII				Professor(a) particular (ensino superior) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

À cette grille de classification correspond la grille des salaires minima fixée par voie conventionnelle conformément à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Figurent en annexe A à E à la présente annexe les fiches descriptives établies par domaine comprenant chacune :

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

Article 2-3 Choix de l'emploi-repère

Pour identifier l'emploi-repère, il convient :

- de dresser la liste des activités confiées au salarié ;
- d'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à- dire l'activité qui prend en principe le plus de temps ;

toutefois, lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine Adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de trois (3) ans (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.

Esta grelha de classificação corresponde à tabela de salários mínimos fixada por acordo nos termos do anexo nº 6 da presente convenção coletiva.

As fichas descritivas para cada campo constam dos apêndices A a E do presente anexo, e cada uma inclui:

- a lista e o resumo dos diferentes empregos de referência na área em questão;
- a descrição de cada emprego de referência, sendo especificado que a lista de tarefas não é exaustiva.

Artigo 2º-3 Escolha do emprego de referência

Para identificar o emprego de referência, é necessário:

- elaborar uma lista das atividades confiadas ao trabalhador
- identificar o domínio de atividade (criança, adulto, espaços habitacionais, meio técnico, meio externo) que deve corresponder à atividade principal desenvolvida pelo trabalhador, ou seja, a atividade que, em princípio, ocupa mais tempo;

porém, caso as atividades incidam sobre várias áreas, se uma delas consistir no acompanhamento de um adulto (domínio Adulto) ou no cuidado de crianças menores de três (3) anos (domínio Criança), será aconselhável a escolha do emprego de referência de um desses domínios como sendo a atividade principal (chamada atividade dominante junto de pessoas frágeis), independentemente do tempo dedicado a essa atividade;

- manter o emprego de referência correspondente a esta atividade principal na sua totalidade, mesmo que nem todas as atividades deste emprego de referência sejam realizadas.

Se houver atividades complementares às atividades do emprego de referência selecionado, as mesmas devem, neste caso, ser indicadas no contrato de trabalho ou na carta de notificação. As atividades complementares não dão origem a aumento salarial, salvo negociação entre as partes.

Se houver várias atividades principais de duração equivalente, deve, neste caso, juntar-se todos os empregos de referência correspondentes e usar a escala mais elevada desses empregos de referência.

Se houver uma atividade dominante com pessoas frágeis, deve ser escolhido um dos empregos de referência de Cuidador correspondente, pertencente ao domínio Adulto, ou um dos empregos de referência de cuidador de crianças, pertencente ao domínio Criança (criança com menos de três (3) anos).

- Encontrar a escala do trabalho de referência contida na grade de classificação de acordo com o Artigo 2.2 do presente anexo.

Artigo 3º Cláusula de revisão

Os empregos de referência constituem a lista exaustiva dos empregos na data de prorrogação do presente anexo. O seu número e conteúdo podem ser revistos dependendo, em particular, do surgimento de novas profissões ou das mudanças observadas nos empregos de referência existentes.

As reflexões conjuntas serão iniciadas prioritariamente com vista à criação de novos empregos de referência e, nomeadamente, no cuidado de criança(s) com deficiência.

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 »

Por proposta da Comissão Paritária Nacional de Acompanhamento e Consulta da Classificação (CPNSCC) prevista no artigo 5º deste anexo, as alterações de empregos de referência ou a criação de novos empregos de referência serão objeto de adenda a este anexo celebrado pela CPPNI.

Artigo 4º Igualdade profissional

Os parceiros sociais relembram a importância da igualdade profissional entre mulheres e homens. No âmbito da classificação dos postos de trabalho, os empregadores privados devem assegurar a igualdade profissional entre mulheres e homens em termos de contratação, remuneração e acesso à formação profissional.

Artigo 5º Comissão paritária nacional de acompanhamento e consulta da classificação

As missões, composição e funcionamento da Comissão Paritária Nacional de Acompanhamento e Consulta da Classificação (CPNSCC) são definidas no artigo 24º da base comum desta convenção coletiva.

No âmbito das suas funções, a CPNSCC pode apoiar-se nos trabalhos da CPNEFP.

ANEXOS:

Anexo A: descrição dos empregos de referência no domínio "Criança"

Anexo B: descrição dos empregos de referência no domínio "Adulto"

Anexo C: descrição dos empregos de referência no domínio de "espaços habitacionais"

Anexo D: descrição dos trabalhos de referência no domínio "Ambiente técnico"

Anexo E: descrição dos trabalhos de referência no domínio "Ambiente externo"

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 enfants de plus de trois (3) ans. Si un ou plusieurs enfants est âgé de moins de trois (3) ans, l'emploi-repère concerné est obligatoirement garde d'enfant(s) ;
- deux emplois de garde d'enfant(s) qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

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 enfants de plus de 3 ans	**S'occuper d'un ou de plusieurs enfants** 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 enfants dans la réalisation des devoirs	
		Entretenir le linge de l'enfant

ANEXO A
Domínio «Criança»

Três empregos de referência pertencem ao domínio de atividade «Criança»:

- emprego de baby-sitter que supervisiona e garante a presença pontual e de curta duração junto de uma ou mais crianças com mais de três (3) anos. Se uma ou mais crianças tiverem menos de três (3) anos, o emprego de referência em questão deve obrigatoriamente ser cuidador de criança(s);
- dois empregos de cuidador de criança(s) que se ocupam de uma ou mais crianças com mais ou com menos de três (3) anos.

As atividades de cada emprego de referência nesta área (conforme enumerado abaixo e cuja lista de tarefas não é exaustiva) correspondem às atividades principais de cada um dos empregos de referência, mesmo que nem todas sejam solicitadas ao trabalhador.

Mapeamento dos empregos de referência na área "Criança"		
Baby-sitter Escala 1	**Cuidador de criança(s) A** Escala 3	**Cuidador de criança(s) B** Escala 3
Supervisionar e garantir uma presença ocasional e de curta duração junto de uma ou mais crianças com mais de 3 anos de idade	**Cuidar de uma ou mais crianças** com mais ou com menos de três (3) anos	Cuidador de criança(s) A
	Limpar os espaços habitacionais da criança	
	Supervisionar uma ou mais crianças na realização dos trabalhos de casa	
		Cuidar da roupa da criança

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 enfants de plus de trois (3) ans.

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

- **surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans :** par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels…), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner…), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents, …).

Emploi-repère : Garde d'enfant(s) A

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) A consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

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

- **s'occuper d'un ou de plusieurs enfants 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)) : par exemple les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire, …) ;
- **surveiller un ou plusieurs enfants 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 enfants 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.

Descrição dos empregos de referência pertencentes ao domínio "Criança"

Emprego de referência: Baby-sitter

O emprego de referência de Baby-sitter consiste em supervisionar e assegurar a presença pontual e de curta duração junto de uma ou mais crianças com mais de três (3) anos.

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- **supervisionar e garantir uma presença ocasional e de curta duração junto de uma ou mais crianças com mais de três (3) anos de idade:** por exemplo, acompanhar a criança nas suas atividades (jogos, trabalhos manuais, etc.), durante um passeio, ajudar a criança a comer sua refeição (lanche, jantar, etc.), ajudar a criança nos procedimentos rotineiros de higiene (mãos, dentes, etc.).

Emprego de referência: Cuidador de criança(s) A

O emprego de referência de Cuidador de criança(s) A consiste em ocupar-se de uma ou mais crianças com menos de três (3) anos.

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- **cuidar de uma ou mais crianças com mais ou menos de três (3) anos de idade:** por exemplo, fazer a higiene, mudar as fraldas, preparar e ajudar a tomar as refeições ou biberões, acompanhar a criança num passeio, organizar atividades lúdicas e de aprendizagem;
- **limpar os espaços habitacionais da criança** (utilizados durante o horário de trabalho do/a cuidador(a) de criança(s)): por exemplo, as divisões, equipamentos e acessórios usados pela ou para a criança (quarto, brinquedos, banheira, etc.);
- **supervisionar uma ou mais crianças na realização dos trabalhos de casa:** por exemplo, leitura, exercícios.

Emprego de referência: Cuidador de criança(s) B

O emprego de referência de Cuidador de criança(s) B consiste em ocupar-se de uma ou mais crianças com mais ou menos de três (3) anos.

De acordo com as instruções do empregador, as atividades incluem principalmente:

- as atividades do emprego de referência **Cuidador de criança(s) A;**

e

- **cuidar da roupa da criança:** por exemplo, separar, lavar, passar, dobrar e arrumar roupas.

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.

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Adulte »

Emploi-repère : Assistant(e) de vie (A)

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie A consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes.

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

effectuer et /ou accompagner l'employeur dans :

- **les activités sociales et/ou de loisirs ;**
- **les courses ;**
- **les tâches ménagères :** par exemple entretenir les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), par exemple nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- **l'entretien du linge ;**
- **la préparation de repas courants :** par exemple préparer un repas de tous les jours ;
- **les tâches administratives courantes :** par exemple la gestion du courrier, de documents et leur classement.

ANEXO B
Domínio adulto

Quatro empregos de referência de cuidador pertencem ao domínio de atividades "Adulto". Os empregos de cuidador(a) consistem no apoio a adultos cuja autonomia esteja temporária, progressiva ou permanentemente prejudicada no desempenho das suas atividades, que podem ir desde as tarefas quotidianas até aos atos essenciais da vida quotidiana. Dependendo das necessidades da pessoa, o cuidador pode ser solicitado a fazer a ligação com os familiares e/ou profissionais de saúde.

As atividades de cada emprego de referência de cuidador(a) (conforme enumerado abaixo e cuja lista de tarefas não é exaustiva) correspondem às atividades principais do emprego de referência, mesmo que nem todas sejam solicitadas ao trabalhador.

Descrição dos empregos de referência pertencentes ao domínio "Adulto"

Emprego de referência: Cuidador(a) (A)

O emprego de referência Cuidador(a) A consiste em apoiar um adulto cuja autonomia esteja temporária, progressiva ou permanentemente prejudicada na execução de tarefas do dia-a-dia.

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

efetuar e/ou acompanhar o empregador em:

- **atividades sociais e/ou de lazer;**
- **compras;**
- **tarefas domésticas**: por exemplo, manutenção de espaços (internos e externos), por exemplo limpeza de pisos, móveis, objetos, janelas, casas de banho, terraços, tratar da roupa de cama;
- **cuidar da roupa;**
- **preparação de refeições correntes:** por exemplo, preparar uma refeição do dia a dia;
- **tarefas administrativas correntes:** por exemplo, a gestão de correspondência, de documentos e o arquivo dos mesmos.

Emploi-repère : Assistant(e) de vie (B)

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie B consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes et des actes essentiels de la vie quotidienne.

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

- les activités de l'emploi-repère Assistant(e) de vie A ; et
- effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques : par exemple sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse ;
- accompagner l'employeur dans :
  - la prise des repas : par exemple installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments ;
  - la réalisation des gestes d'hygiène corporelle que la personne pourrait faire elle-même : par exemple l'aide à la toilette non médicalisée, le rasage, les soins cosmétiques ;
  - les transferts et les déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile : par exemple pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;
  - l'habillage : par exemple enfiler un gilet, une veste, attacher les chaussures, passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement.

Emploi-repère : Assistant(e) de vie (C)

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie C consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne (hors soins d'hygiène corporelle) d'une personne dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente qu'elle ne peut effectuer seule.

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

- les activités de l'emploi-repère Assistant(e) de vie A ;

et

- réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques : par exemple semi-liquide ou liquide, sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse ;
- assister :
  - l'employeur dans la prise des repas : par exemple, installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments, utiliser le cas échéant les matériels d'aide à l'alimentation (cuillère spécifique, bol...) ;
  - l'employeur lors de ses transferts et déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile : par exemple pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;
  - l'employeur lors de l'habillage : par exemple passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement ;
  - une tierce personne (professionnel de santé, aidant familial) dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle.

Emprego de referência: Cuidador(a) (B)

O trabalho de referência do Cuidador B consiste em acompanhar uma pessoa adulta cuja autonomia está temporariamente, progressivamente ou permanentemente alterada no desempenho de tarefas rotineiras e atos essenciais do quotidiano.

De acordo com as instruções do empregador, as atividades incluem principalmente:

- as atividades do emprego de referência Cuidador(a) A; e
- realizar e/ou apoiar o empregador na preparação de refeições específicas: por exemplo, sem sal, sem açúcar, sem adição de gordura;
- acompanhar o empregador em:
  - tomada de refeições: por exemplo, instalar corretamente o empregador, preparar a mesa, cortar os alimentos;
  - realização procedimentos de higiene pessoal que a pessoa poderia fazer ela própria: por exemplo, ajudar à higiene não medicalizada, fazer a barba, cuidados cosméticos;
  - transferências e deslocações dentro ou fora de casa: por exemplo, para se levantar de uma cadeira, descer uma escada, atravessar uma rua;
  - o vestuário: por exemplo, vestir um colete, casaco, atar sapatos, mudar de roupa de dia para noite e vice-versa.

Emprego de referência: Cuidador(a) (C)

O trabalho de referência do Cuidador C consiste em realizar as tarefas correntes e os atos essenciais da vida quotidiana (excluindo os cuidados de higiene pessoal) de uma pessoa cuja autonomia está temporária, progressiva ou permanentemente afetada, e que não consegue realizá-los sozinha.

De acordo com as instruções do empregador, as atividades incluem principalmente:

- as atividades do emprego de referência Cuidador(a) A;

e

- preparar refeições específicas em substituição do empregador: por exemplo, semilíquido ou líquido, sem sal, sem açúcar, sem adição de gordura;
- Ajudar:
  - o empregador a tomar refeições: por exemplo, instalar corretamente o empregador, preparar a mesa, cortar os alimentos, se necessário utilizar os materiais auxiliares de alimentação (colher específica, tigela, etc.);
  - o empregador durante as suas transferências e deslocações dentro ou fora de casa:
  - por exemplo, levantar de uma cadeira, descer uma escada, atravessar uma rua;
  - o empregador a vestir-se: por exemplo, mudar de roupa diurna para noturna e vice-versa;
  - uma terceira pessoa (profissional de saúde, assistente familiar) na realização dos cuidados de higiene pessoal.

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
Efffectuer et/ ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes : › 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	
	Effectuer et/ ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques	Réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques	Assistant(e) de vie C
	Accompagner l'employeur dans : › la prise des repas › la réalisation des gestes d'hygiène corporelle › les transferts et les déplacements › l'habillage	**Assister** : › 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	
			Réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap

Mapeamento de empregos de referência no campo «Adulto»			
Cuidador(a) A Escala 3	**Cuidador(a) B** Escala 4	**Cuidador(a) C** Escala 5	**Cuidador(a) D** Escala 6
Executar e/ ou acompanhar o empregador nas suas atividades diárias: › atividades sociais e/ ou de lazer; › compras › tarefas domésticas › cuidar da roupa › preparação de refeições correntes › tarefas administrativas correntes	Cuidador(a) A	Cuidador(a) A	
	Executar e/ ou acompanhar o empregador na preparação de refeições específicas	Efetuar em substituição do empregador a preparação de refeições específicas	Cuidador(a) C
	Acompanhar o empregador em: › tomada de refeições › realização dos procedimentos de higiene pessoal › transferências e deslocações › vestuário	**Ajudar:** › o empregador na tomada de refeições › uma terceira pessoa na realizaçã o dos cuidados de higiene pessoal › o empregador nas suas transferências e deslocações › o empregador ao vestir	
			Realizar ações relacionadas com a delegação dos cuidados de um empregador com deficiência

Emploi-repère : Assistant(e) de vie (D)

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie D consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne d'une personne en situation de handicap qu'elle ne peut effectuer seule dont les gestes liés à des soins délégués.

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

- les activités de l'emploi-repère **Assistant(e) de vie C ;**

et

- **réaliser les gestes délégués liés à des soins d'un employeur en situation de handicap** : accomplir des gestes de soins donnant lieu à un apprentissage obligatoire dispensé par un médecin ou un infirmier qui est responsable de la mise en œuvre de cette délégation de soins.

La délégation de gestes de soins

La délégation de gestes de soins est précisée dans l'article L.1111-6-1 du code de la santé publique, (créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 et modifié par la loi n°2005-370 du 22 avril 2005 - art. 10 JORF 23 avril 2005). Il est rédigé comme suit :

« Une personne durablement empêchée, du fait de limitations fonctionnelles des membres supérieurs en lien avec un handicap physique, d'accomplir elle-même des gestes liés à des soins prescrits par un médecin, peut désigner, pour favoriser son autonomie, un aidant naturel ou de son choix pour les réaliser.

La personne handicapée et les personnes désignées reçoivent préalablement, de la part d'un professionnel de santé, une éducation et un apprentissage adaptés leur permettant d'acquérir les connaissances et la capacité nécessaires à la pratique de chacun des gestes pour la personne handicapée concernée. Lorsqu'il s'agit de gestes liés à des soins infirmiers, cette éducation et cet apprentissage sont dispensés par un médecin ou un infirmier.

Les conditions d'application du présent article sont définies, le cas échéant, par décret. »

Emprego de referência: Cuidador(a) (D)

O trabalho de referência do Cuidador D consiste em realizar as tarefas rotineiras e os atos essenciais da vida quotidiana de uma pessoa com deficiência que esta não consegue realizar sozinha, incluindo os cuidados delegados.

De acordo com as instruções do empregador, as atividades incluem principalmente:

- as atividades do emprego de referência **Cuidador(a) C;**

e

- **realizar ações delegadas relacionadas com o cuidado de um empregador com deficiência:** realizar os cuidados que dão origem a formação obrigatória por médico ou enfermeiro responsável pela execução desta delegação de cuidados.

Delegação de procedimentos de cuidado

A delegação de procedimentos de cuidado é especificada no artigo L.1111-6-1 do código de saúde pública, (criado pela Lei n° 2005-102 de 11 de fevereiro de 2005 e alterada pela lei n° 2005-370, de 22 de abril de 2005 – art. 10 JORF 23 de abril de 2005). Tem a redação seguinte:

«A pessoa que está permanentemente impedida, por limitações funcionais dos membros superiores relacionadas com deficiência física, de realizar por si mesma os gestos relativos aos cuidados prescritos por um médico, pode designar, para promover a sua autonomia, um cuidador natural ou da sua escolha para os realizar.

A pessoa com deficiência e as pessoas designadas recebem previamente, de um profissional de saúde, educação e formação adequadas que lhes permitam adquirir os conhecimentos e a capacidade necessários à prática de cada uma das ações a favor da pessoa com deficiência em causa. Quando se trata de procedimentos de enfermagem, essa educação e aprendizagem é disponibilizada por um médico ou enfermeiro.

As condições de aplicação deste artigo são definidas, se for o caso, por decreto.»

ANNEXE C
Domaine espaces de vie

Trois emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Espaces de vie » :

- deux emplois d'employé(e) familial(e) ;
- un emploi d'employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s).

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Espaces de vie » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »		
Employé(e) familial(e) A Échelle 1	**Employé(e) familial(e) B** Échelle 2	**Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)** Échelle 3
Entretenir les espaces de vie	Employé(e) familial(e) A	Employé(e) familial(e) B
Repasser le linge courant		
	Entretenir le linge	
	Repasser le linge délicat	
	Préparer les repas courants	
	Effectuer les courses	
		Surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans
		Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs

ANEXO C
Domínio espaços habitacionais

Três empregos de referência pertencem ao domínio de atividade "Espaços habitacionais":

- dois empregos de empregado/a familiar;
- um emprego de empregado/a familiar junto de criança(s).

As atividades de cada emprego de referência da área «Espaços habitacionais» (conforme enumerado abaixo e cuja lista de tarefas não é exaustiva) correspondem às atividades principais do emprego de referência, mesmo que nem todas sejam solicitadas ao trabalhador.

Mapeamento de empregos de referência no domínio «Espaços habitacionais»		
Trabalhador/a familiar A Escala 1	**Trabalhador/a familiar B** Escala 2	**Trabalhador familiar junto de criança(s)** Escala 3
Manutenção dos espaços habitacionais	Trabalhador/a familiar A	Trabalhador/a familiar B
Passar a roupa corrente		
	Cuidar da roupa	
	Passar a ferro roupa delicada	
	Preparar refeições correntes	
	Fazer as compras	
		Vigiar e assegurar uma presença junto de uma ou mais crianças com mais de 3 anos
		Vigiar uma ou mais crianças na realização dos trabalhos de casa

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Espaces de vie »

Emploi-repère : Employé(e) familial(e) A

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

- entretenir les espaces de vie : par exemple nettoyer les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- repasser le linge courant ou dont les matières ne demandent pas de technique particulière de repassage, le plier et le ranger.

Emploi-repère : Employé(e) familial(e) B

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

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) familial(e) A ;

et

- entretenir le linge : par exemple effectuer l'entretien du linge courant et délicat (tri, lavage, séchage ;
- repasser le linge délicat ou dont les matières demandent des techniques particulières de repassage, le plier et le ranger ;
- préparer des repas courants : par exemple préparer un repas de tous les jours ;
- effectuer les courses.

Emploi-repère : Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)

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

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) familial(e) B ;

et

- surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels, ...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner, ...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents, ...) ;
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs : par exemple lecture, exercices.

Descrição dos empregos de referência pertencentes ao domínio "Espaços habitacionais"

Emprego de referência: Trabalhador(a) familiar A

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- manter os espaços habitacionais: por exemplo, limpar os espaços habitacionais (interior e exterior), limpar pisos, móveis, objetos, janelas, casas de banho, terraços, cuidar da roupa de cama;
- passar a roupa corrente ou cujos materiais não requeiram uma técnica particular de engomar, dobrar e guardar.

Emprego de referência: Trabalhador(a) familiar B

De acordo com as instruções do empregador, as atividades incluem principalmente:

- as atividades do emprego de referência Trabalhador(a) familiar A;

e

- cuidar da roupa: por exemplo, realizar a manutenção de roupas comuns e delicadas (triagem, lavagem, secagem);
- passar a ferro roupa delicada ou cujos materiais requerem técnicas especiais de engomar dobrar e guardar;
- preparar refeições comuns: por exemplo, preparar uma refeição do dia a dia;
- fazer as compras.

Emprego de referência: Trabalhador(a) familiar junto de criança(s)

De acordo com as instruções do empregador, as atividades incluem principalmente:

- as atividades do emprego de referência Trabalhador(a) familiar A;

e

- supervisionar e garantir uma presença ocasional e de curta duração junto de uma ou mais crianças com mais de três (3) anos: por exemplo, acompanhar a criança nas suas atividades (jogos, trabalhos manuais, etc.), durante um passeio, ajudar a criança a comer sua refeição (lanche, jantar, etc.), ajudar a criança nos procedimentos rotineiros de higiene (mãos, dentes, etc.);
- supervisionar uma ou mais crianças na realização dos trabalhos de casa: por exemplo, leitura, exercícios.

ANNEXE D
Domaine environnement technique

Sept emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Environnement technique » :

- un emploi d'accompagnateur(rice) correspond à la dame ou à l'homme de compagnie ;
- un emploi de secrétaire particulier(ère) ;
- trois emplois d'enseignant(e) particulier(ère) en fonction du niveau de l'apprenant ;
- deux emplois d'assistant(e) informatique.

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Environnement technique » (telles qu'énumérées ci- après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi- repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »	
Accompagnateur (rice) / Personne de compagnie Échelle 2	**Secrétaire particulier(ère)** Échelle 3
Accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs	Rédiger des écrits, rechercher des documents
	Réaliser : - une assistance administrative - une assistance à la gestion du budget familial

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »				
Enseignant (e) particulier (ère) (niveau élémentaire) A Échelle 6	**Enseignant (e) particulier (ère) (niveau collège, lycée) B** Échelle 7	**Enseignant (e) particulier (ère) (niveau études supérieures) C** Échelle 8	**Assistant(e) informatique A** Échelle 6	**Assistant(e) informatique B** Échelle 7
Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant	Identifier le besoin	Assistant(e) informatique A
Élaborer et/ ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ ou dispenser l'enseignement particulier	Installer et configurer le matériel informatique	
			Intervenir sur une panne informatique	
				Accompagner la personne dans le domaine informatique

ANEXO D
Domínio ambiente técnico

À área de atividade "Ambiente técnico", pertencem sete empregos de referência:

- um emprego de acompanhante corresponde à dama ou cavalheiro de companhia;
- um emprego como secretário/a particular;
- três empregos como professor(a) particular em função do nível do aluno;
- dois empregos de assistente de informática.

As atividades de cada emprego de referência da área «Ambiente técnico» (conforme enumerado abaixo e cuja lista de tarefas não é exaustiva) correspondem às atividades principais do emprego de referência, mesmo que nem todas sejam solicitadas ao trabalhador.

Mapeamento de empregos de referência na área «Ambiente técnico»	
Acompanhante / Pessoa de companhia Escala 2	**Secretário/a particular** Escala 3
Acompanhar uma pessoa adulta em atividades de lazer	Escrever textos, pesquisar documentos
	Efetuar: - assistência administrativa - assistência na gestão do orçamento familiar

Mapeamento de empregos de referência na área «Ambiente técnico»				
Professor(a) particular (nível elementar) A Escala 6	**Professor(a) particular (universitário, nível médio) B** Escala 7	**Professor(a) particular (nível pós-graduação) C** Escala 8	**Assistente de informática A** Escala 6	**Assistente de informática B** Escala 7
Avaliar o nível do aluno	Avaliar o nível do aluno	Avaliar o nível do aluno	Identificar a necessidade	Assistente de informática A
Elaborar e/ou fornecer aulas particulares	Elaborar e/ou fornecer aulas particulares	Elaborar e/ou fornecer aulas particulares	Instalar e configurar o material informático	
			Intervir numa falha informática	
				Apoiar a pessoa na área informática

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement technique »

Emploi-repère : Accompagnateur(rice)

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

- accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs : par exemple aider, proposer à l'employeur la réalisation de tout ou partie de ses activités de loisirs à son domicile ou à l'extérieur (notamment des activités sociales, culturelles, de loisirs adaptées).

Emploi-repère : Secrétaire particulier(ère)

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

- rédiger des écrits, rechercher des documents

  par exemples lettres, CV, courriels ou tout autre écrit ;
- réaliser :
  - une assistance administrative : par exemple la gestion de l'agenda, la prise de rendez-vous, la réalisation du montage d'un dossier simple (demande de prise en charge, d'allocation, ...), la rédaction d'un courrier administratif (URSSAF, impôts, retraite, ...), la prise de notes ;
  - une assistance à la gestion du budget familial : par exemple l'élaboration et le suivi du budget (hebdomadaire, mensuel), la réalisation d'un comparatif de devis.

Dans le cadre de l'ensemble des activités décrites ci-dessus, il peut être demandé au secrétaire particulier de sauvegarder, classer et archiver tous les documents selon les consignes de l'employeur.

Emploi-repère : Enseignant(e) particulier(ère) A (niveau élémentaire)

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

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et /ou dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple enseigner les fondamentaux (cours de lecture, d'écriture, de grammaire, géométrie, histoire, géographie, ...), apprendre à l'élève à acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation de ses devoirs), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches, ...).

Emploi-repère : Enseignant(e) particulier(ère) B (niveau collège, lycée)

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

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;

Descrição dos trabalhos de referência pertencentes ao campo "Ambiente Técnico"

Trabalho de referência: acompanhante

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- acompanhar um adulto em atividades de lazer: por exemplo, ajudar, propor ao empregador a realização atividades de lazer em casa ou fora (em particular atividades sociais, culturais e adaptadas).

Trabalho de referência: Secretário/a particular

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- escrever textos, pesquisar documentos

  por exemplo, cartas, CV, e-mails ou qualquer outro escrito;
- efetuar:
  - assistência administrativa: por exemplo, gerir a agenda, marcar compromissos, criar processos simples (pedido de auxílio, abono, etc.), elaborar ofícios administrativos (URSSAF, impostos, reforma, etc.), tomar notas;
  - assistência na gestão do orçamento familiar: por exemplo, a preparação e acompanhamento do orçamento (semanal, mensal), a realização de um orçamento comparativo.

No contexto das atividades descritas acima, pode ser pedido ao/à secretário/a particular que conserve, classifique e arquive todos os documentos de acordo com as instruções do empregador.

Trabalho de referência: Professor(a) particular A (nível elementar)

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- avaliar o nível do aluno: por exemplo, usando exercícios simples (MCQ, questionários, testes, etc.), identificando pontos fortes e áreas de melhoria;
- desenvolver e/ou fornecer educação específica e de acordo com o programa escolar: por exemplo, ensinar os fundamentos (leitura, escrita, gramática, geometria, história, geografia, etc.), ensinar os alunos a adquirir métodos de trabalho (metodologia de memorização, realização de trabalhos de casa), sugerir exercícios, desenvolver um ou mais suportes para apoiar o curso da ou das disciplinas a lecionar (tabelas, planos, diagramas, cartões, etc.).

Trabalho de referência: Professor(a) particular B (nível secundário)

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- avaliar o nível do aluno: por exemplo, usando exercícios simples (MCQ, questionários, testes, etc.), identificando pontos fortes e áreas de melhoria;

- élaborer et dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues,...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours) proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches,...), préparer l'apprenant à un contrôle ou à un examen (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision,...).

Emploi-repère : Enseignant(e) particulier(ère) C (niveau études supérieures)

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

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et dispenser l'enseignement particulier : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues,...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches,...), préparer l'apprenant à un examen, à un concours ou à l'entrée aux grandes écoles (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision,...).

Emploi-repère : Assistant(e) informatique A

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

- identifier le besoin : par exemple déterminer avec l'utilisateur ses attentes et la durée maximum de l'intervention ;
- installer et configurer le matériel informatique ;
- intervenir sur une panne informatique : par exemple effectuer un diagnostic de la panne et remédier aux problèmes.

Emploi-repère : Assistant(e) informatique B

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

- les activités de l'emploi-repère Assistant(e) informatique A ;

et

- accompagner la personne dans le domaine informatique : par exemple dans l'utilisation de l'ordinateur, des périphériques et des logiciels (traitement de texte, navigation web, courrier électronique, tableur).

- elaborar e fornecer educação específica e de acordo com o currículo: por exemplo consolidar, melhorar os conhecimentos do aluno na ou nas disciplinas a lecionar (matemática, francês, filosofia, economia, línguas, etc.), adquirir métodos de trabalho (metodologia de memorização, realizar exercícios, fazer o seu curso) propor exercícios, desenvolver um ou mais suportes para apoiar o curso da ou das disciplinas a serem lecionadas (tabelas, planos, diagramas, folhas, etc.), preparar o aluno para um teste ou exame (produzir folhas de resumo, desenvolver um plano de revisão, etc.).

Trabalho de referência: Professor(a) particular C (nível superior)

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- avaliar o nível do aluno: por exemplo, usando exercícios simples (MCQ, questionários, testes, etc.), identificando pontos fortes e áreas de melhoria;
- elaborar e fornecer educação particular: por exemplo consolidar, melhorar os conhecimentos do aluno na ou nas disciplinas a lecionar (matemática, francês, filosofia, economia, línguas, etc.), adquirir métodos de trabalho (metodologia de memorização, realização de exercícios, registo das aulas), propor exercícios, desenvolver um ou mais suportes de apoio ao curso da ou das disciplinas a lecionar (tabelas, planos, diagramas, cartões, etc.), preparar o aluno para um exame, concurso ou ingresso nas universidades (produzir folhas de resumo, desenvolver um plano de revisão, etc.).

Emprego de referência: Assistente de informática A

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- identificar a necessidade: por exemplo, determinar com o utilizador as suas expectativas e a duração máxima da intervenção;
- Instalar e configurar o material informático;
- intervir numa falha do computador: por exemplo, efetuar o diagnóstico da falha e corrigir os problemas.

Emprego de referência: Assistente de informática B

De acordo com as instruções do empregador, as atividades incluem principalmente:

- as atividades do trabalho de referência Assistente de informática A;

e

- apoiar a pessoa na área de TI: por exemplo, no uso de computadores, periféricos e software (processador de texto, navegação na web, e-mail, folha de cálculo)

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 technique »	
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 Nettoyer et entretenir les espaces extérieurs	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-Femme toutes mains A
	Effectuer des petits travaux de jardinage

Gardien(ne) A Échelle 2	**Gardien(ne) B** Échelle 3
Surveiller la propriété (habitation et dépendances) Entretenir la propriété (habitation et dépendances)	Gardien A
	Assurer des tâches complémentaires

ANEXO E
Domínio ambiente externo

À área de atividade «Ambiente externo», pertencem quatro empregos de referência:

- dois empregos como trabalhador de manutenção e pequenos trabalhos / homem-mulher faz tudo;
- dois empregos de zelador(a).

As atividades de cada emprego de referência da área «Ambiente externo» (conforme enumerado abaixo e cuja lista de tarefas não é exaustiva) correspondem às atividades principais do emprego de referência, mesmo que nem todas sejam solicitadas ao trabalhador.

Mapeamento de empregos de referência na área «Ambiente técnico»	
Trabalhador(a) de manutenção e pequenos trabalhos / Homem-Mulher faz-tudo A Escala 1	**Trabalhador(a) de manutenção e pequenos trabalhos / Homem-Mulher faz-tudo B** Escala 2
Efetuar pequenos trabalhos de bricolagem Limpar e manter os espaços exteriores	Trabalhador(a) de manutenção e pequenos trabalhos / Homem-Mulher faz-tudo A
	Fazer pequenos trabalhos de jardinagem

Vigilante A Escala 2	**Vigilante B** Escala 3
Vigiar a propriedade (casa e anexos) Manutenção da propriedade (casa e anexos)	Vigilante A
	Executar tarefas complementares

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement externe »

Emploi-repère : Employé(e) d'entretien et petitstravaux/Homme-Femmetoutes mains(A)

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

- effectuer des petits travaux de bricolage : par exemple monter et démonter des meubles, les déplacer, effectuer des petits travaux de peinture, reboucher des petits trous dans un mur, une porte, changer des ampoules, changer des joints de robinets ;
- nettoyer et entretenir les espaces extérieurs : par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches et évacuer les déchets, désherber, arroser les plantes, nettoyer etentretenir le mobilier extérieur (salon dejardin, barbecue, bacs à fleurs), cueillette des fruits.

Emploi-repère : Employé(e) d'entretien et petitstravaux/Homme-Femme toutes mains(B)

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

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains A ;

et

- effectuer des petits travaux de jardinage : par exemple rempoter des plantes et autres arbustes, bêcher la terre en vue d'une plantation de fleurs ou plants légumiers pour usage personnel, tailler des arbustes, rosiers, haies et autres plantes, nettoyer et entretenir les bassins, la piscine et autres pièces d'eau ornementales ainsi que les annexes techniques.

Emploi-repère : Gardien(ne) (A)

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

- surveiller la propriété (habitation et dépendances) : par exemple repérer les limites de la propriété ainsi que ses accès et les surveiller, vérifier l'objet de la présence de personnes et les accompagner, veiller à la propreté des espaces extérieurs ;
- entretenir la propriété (habitation et dépendances) : par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches, désherber, arroser les plantes, gérer l'alimentation en énergie de la propriété (gaz, fuel, bois, ...), nettoyer le portail, les portes d'entrée, les dépendances, les allées, réaliser des petits travaux de bricolage, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs, ...).

Descrição dos trabalhos de referência pertencentes ao campo "Ambiente externo"

Emprego de referência: Trabalhador de manutenção e pequenos trabalhos/Homem-Mulher faz tudo (A)

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- fazer pequenos trabalhos de bricolagem: por exemplo, montar e desmontar móveis, movimentá-los, fazer pequenos trabalhos de pintura, tapar pequenos buracos em paredes ou portas, trocar lâmpadas, trocar juntas de torneiras;
- limpar e manter os espaços exteriores: por exemplo, aparar a relva e recolher resíduos verdes, recolher folhas, ramos e retirar resíduos, cortar ervas, regar as plantas, limpar e manter o mobiliário de exterior (móveis de jardim, churrasqueira, floreiras), colher fruta.

Trabalho de referência: Trabalhador de manutenção e trabalho leve/Totalmente Homem-Mulher(B)

De acordo com as instruções do empregador, as atividades incluem principalmente:

- Trabalho de referência Trabalhador(a) de manutenção e pequenos trabalhos / Homem-Mulher faz-tudo A;

e

- fazer trabalhos leves de jardinagem: por exemplo, reenvasar plantas e outros arbustos, escavar a terra para plantar flores ou vegetais para uso pessoal, podar arbustos, rosas, sebes e outras plantas, limpeza e manutenção de lagos, piscinas e outros elementos aquáticos ornamentais, bem como os anexos técnicos.

Emprego de referência: Vigilante (A)

De acordo com as instruções do empregador, as atividades consistem principalmente em:

- vigiar a propriedade (casa e anexos): por exemplo, identificar os limites da propriedade e seus acessos e vigiá-los, verificar a finalidade da presença de pessoas e acompanhá-las, garantir a limpeza dos espaços exteriores;
- manter a propriedade (casa e anexos): por exemplo cortar a relva e recolher resíduos verdes, recolher folhas, ramos, cortar ervas, regar plantas, abastecer a propriedade com energia (gás, combustível, lenha, etc.), limpar o portão, as portas de entrada, os anexos, as passagens, fazer pequenos trabalhos de bricolagem, limpar e fazer a manutenção do mobiliário de exterior (móveis de jardim, churrasqueira, floreiras, etc.).

Emploi-repère : Gardien(ne) (B)

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

- les activités de l'emploi-repère Gardien(ne) A ;

et

- assurer des tâches complémentaires : par exemple s'occuper des animaux de compagnie (les promener, les alimenter, nettoyer leur espace), nettoyer et entretenir les bassins, la piscine ainsi que les annexes techniques, nettoyer la voiture de l'employeur, fendre, ranger et stocker le bois.

Emprego de referência: Vigilante (B)

De acordo com as instruções do empregador, as atividades incluem principalmente:

- as atividades do trabalho de referência Vigilante A;

e

- realizar tarefas adicionais: por exemplo, cuidar de animais de estimação (passeá-los, alimentá-los, limpar o seu espaço), limpar e manter os tanques, a piscina bem como os anexos técnicos, limpar o carro do empregador, cortar, arrumar e armazenar lenha.

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES

Avenant n° 1 à la Convention collective
de la branche du secteur
des particuliers employeurs
et de l'emploi à domicile

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES AYANT UNE VALEUR INDICATIVE ET NON CONVENTIONNELLE, ANNEXÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE

FICHAS E DOCUMENTOS EDUCATIVOS

Adenda nº 1 à Convenção coletiva
para o ramo do setor
empregadores de serviços
domésticos e emprego no domicílio

FICHAS E DOCUMENTOS EDUCATIVOS COM VALOR INDICATIVO E NÃO CONTRATUAL, ANEXOS À CONVENÇÃO COLETIVA

TABLE DES MATIÈRES

AVENANT N° 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DE LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE **294**

Préambule **297**

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique 297

Article 2 Objet 297

Article 3 Contenu de l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » 298

Article 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant 299

Article 4-1 Durée et entrée en vigueur 299

Article 4-2 Suivi de l'avenant 300

Article 4-3 Révision et dénonciation 300

ANNEXE FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES AYANT UNE VALEUR INDICATIVE ET NON CONVENTIONNELLE **303**

SOCLE COMMUN **303**

Document pédagogique relatif aux formalités d'embauche **303**

Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés **307**

Fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté **309**

Modèle de courrier informant du décès de l'enfant **311**

Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement **313**

Modèle de reçu pour solde de tout compte **315**

Modèle de certificat de travail **317**

Glossaire **319**

SOCLE ASSISTANT MATERNEL **326**

Modèle d'engagement réciproque **326**

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée **328**

Autorisation de transport de l'enfant 341

Autorisation d'intervention médicale d'urgence 342

Autorisation d'administrer des médicaments 343

ÍNDICE

ALTERAÇÃO Nº 1 À CONVENÇÃO COLETIVA PARA O RAMO DO SETOR DOS EMPREGADORES DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS E DO EMPREGO NO DOMICÍLIO **294**

Preâmbulo **297**

Artigo 1º Âmbito de aplicação profissional e geográfico 297

Artigo 2º Objeto 297

Artigo 3º Conteúdo de «Anexo fichas e documentos educativos com valor indicativo e não contratual» 298

Artigo 4º Modalidades de entrada em vigor, disposições transitórias e acompanhamento da presente adenda 299

Artigo 4º-1 Duração e entrada em vigor 299

Artigo 4º-2 Acompanhamento da adenda 300

Artigo 4º-3 Revisão e Denúncia 300

FICHAS E DOCUMENTOS EDUCATIVOS TENDO UM VALOR INDICATIVO E NÃO CONVENCIONAL **303**

BASE COMUM **303**

Documento pedagógico relativo às formalidades de contratação **303**

Ficha pedagógica relativa à declaração de férias remuneradas **307**

Ficha pedagógica relativa ao cálculo da antiguidade **309**

Exemplo de carta informando o óbito da criança **311**

Modelo de certidão especificando a data em que o trabalhador está livre de qualquer compromisso **313**

Modelo de recibo para saldo de qualquer conta **315**

modelo de certificado de trabalho **317**

Glossário **319**

BASE DE ASSISTENTE MATERNAL **326**

Modelo de Compromisso Recíproco **326**

Modelo de contrato de trabalho a termo incerto **328**

Autorização para transportar a criança 341

Autorização de intervenção médica de emergência 342

Autorização para administração de medicamentos 343

Modèle de fiche mensuelle de suivi 344
Fiche pédagogique : le retrait de l'enfant 345

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR 348

Modèle de lettre d'engagement 348
Contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée) 353
Contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée 369
Carnet de transmission 381
Informations utiles en cas d'urgence 382
Connaissance de la personne accompagnée 383
Modèle de page de transmission 385
Fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière 387
Modèle de courrier informant du décès de l'employeur 389
Fiche pédagogique : la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit 391
Fiche pédagogique : la déduction des périodes d'absence du particulier employeur 393
Fiche pédagogique relative au licenciement 396

Modelo de ficha de acompanhamento mensal 344
Ficha pedagógica: a retirada da criança 345

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS 348

Modelo de carta de compromisso 348
Contrato de trabalho a termo incerto (excluindo guarda partilhada) 353
Contrato de trabalho a termo incerto em caso de guarda partilhada 369
Caderno de registro de transmissão de informações 381
Informações úteis em caso de emergência 382
Conhecimento da pessoa acompanhada 383
Modelo de página de transmissão 385
Ficha de acompanhamento mensal em caso de horário de trabalho irregular 387
Modelo de carta informando sobre o óbito do empregador 389
Ficha pedagógica: a distinção entre presença diurna responsável e presença noturna 391
Ficha pedagógica: a dedução dos períodos de ausência do empregador de serviços domésticos 393
Ficha pedagógica relativa à demissão 396

PRÉAMBULE

L'architecture de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile telle que définie dans la convention collective se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Le texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective ;
- de deux socles spécifiques :
  - le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
  - le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

Les annexes revêtent deux natures différentes :

- des annexes ayant valeur conventionnelle ;
- des fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle (modèles, notes explicatives et un glossaire).

En effet, compte tenu de la singularité de la relation de travail entre les salariés et les particuliers employeurs, les partenaires sociaux souhaitent apporter une dimension pédagogique aux dispositions conventionnelles et ainsi permettre aux salariés et aux employeurs de s'approprier les dispositions conventionnelles.

C'est dans ce cadre qu'à la suite de la signature de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le 15 mars 2021, les partenaires sociaux se sont attachés à poursuivre leurs travaux afin de prévoir les fiches et documents à visée pédagogique constituant une annexe ayant une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

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

Article 2 Objet

Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle.

PREÂMBULO

A estrutura da convenção coletiva para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, tal como definida na convenção coletiva, é constituída por um texto de base, bem como pelas suas adendas e anexos.

O texto básico da convenção coletiva para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio articula-se em torno de:

- numa base comum aplicável ao conjunto dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação do acordo estabelecido no Capítulo 1 da Parte I desta convenção coletiva;
- em duas bases específicas:
  - a base específica "assistentes maternais" destina-se a ser aplicada exclusivamente aos assistentes maternais do empregador de serviços domésticos;
  - a base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" destina-se a ser aplicada aos trabalhadores enquadrados no artigo L.7221-1 do Código do Trabalho.

Os anexos revestem duas naturezas diferentes:

- anexos que possuem valor contratual;
- fichas e documentos educativos de valor indicativo e não contratual (modelos, notas explicativas e glossário).

Com efeito, dada a singularidade da relação de trabalho entre trabalhadores e empregadores de serviços domésticos, os parceiros sociais desejam trazer uma dimensão pedagógica às disposições contratuais e, assim, permitir que trabalhadores e empregadores se apropriem das disposições contratuais.

É neste contexto que, na sequência da assinatura do acordo coletivo para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, a 15 de março de 2021, os parceiros sociais têm envidado esforços para continuar o seu trabalho no sentido de fornecer fichas e documentos para fins didáticos constituindo um apêndice de valor indicativo e não convencional.

Artigo 1º Âmbito profissional e geográfico

O presente anexo cobre todo o conjunto dos empregadores de serviços domésticos e dos trabalhadores que se enquadrem no âmbito profissional e geográfico da convenção coletiva nacional para setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Artigo 2º Objeto

A presente adenda tem por objeto anexar à convenção coletiva do ramo dos empregadores do setor de serviços domésticos e do emprego no domicílio fichas e documentos educativos com valor indicativo e não convencional.

Cette annexe est intitulée « Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle », elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle.

Article 3 Contenu de l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle »

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les fiches et documents pédagogiques contenus dans l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » sont :

- des modèles sur lesquels les parties à la relation de travail pourront s'appuyer. Il est précisé que les commentaires en italique, bleu, ont pour objet d'aider les utilisateurs dans la rédaction des actes juridiques. Ils sont à supprimer de la version définitive de ces derniers ;
- des notes explicatives destinées, sur une thématique donnée, à expliciter les dispositions de la convention collective ;
- un glossaire.

Il est précisé, en en-tête de chaque fiche et document pédagogique, si sont concernés :

- l'ensemble des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » comprend des :

- Fiches et documents pédagogiques à destination de l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) :
  - Fiche pédagogique relative aux formalités d'embauche ;
  - Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés ;
  - Fiche pédagogique sur l'ancienneté et les périodes prises en compte et exclues du calcul ;
  - Modèle de courrier d'information relatif au décès de l'enfant ;
  - Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouver libre de tout engagement ;
  - Modèle de reçu pour solde de tout compte ;
  - Modèle de certificat de travail ;
  - Glossaire.

Este anexo intitula-se "Anexo fichas e documentos educativos de valor indicativo e não contratual", posiciona-se a seguir aos anexos que tenham valor convencional.

Artigo 3º Conteúdo do «Anexo fichas educativas e documentos com valor indicativo e não contratual»

De acordo com o disposto na convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, as fichas e documentos formativos constantes do «Anexo fichas e documentos formativos com valor indicativo e não contratual» são:

- modelos sobre os quais as partes na relação de trabalho se podem basear. Especifica-se que os comentários em itálico, azul, destinam-se a auxiliar os utilizadores na redação dos atos jurídicos. Devem ser excluídos da versão final destes últimos;
- notas explicativas sobre um determinado tema destinadas a esclarecer as disposições da convenção coletiva;
- um glossário.

Especifica-se, no cabeçalho de cada folha e documento educativo, se se trata de:

- todos os empregados do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio (base comum);
- ou dos trabalhadores abrangidos pela base específica "assistente maternal";
- dos trabalhadores abrangidos pela base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos".

O «Anexo fichas e documentos educativos com valor indicativo e não contratual» incluem:

- fichas e documentos educativos destinados a todos os trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio (base comum):
  - Ficha pedagógica relativa às formalidades de contratação;
  - Ficha pedagógica relativa à declaração de férias remuneradas;
  - Ficha pedagógica sobre antiguidade e períodos considerados e excluídos do cálculo;
  - Modelo de carta de informação relativa ao óbito da criança;
  - Modelo de certidão especificando a data em que o trabalhador está livre de qualquer compromisso;
  - Modelo de recibo para saldo de qualquer conta;
  - Modelo de certificado de trabalho;
  - Glossário.

- Fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :
  - Modèle d'engagement réciproque ;
  - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée ;
  - Modèle de fiche mensuelle de suivi ;
  - Fiche pédagogique relative au retrait de l'enfant.
- Fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :
  - Modèle de lettre d'engagement ;
  - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée) ;
  - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée ;
  - Modèle de carnet de transmission ;
  - Modèle de fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière ;
  - Modèle de courrier d'information en cas de décès du particulier employeur ;
  - Fiche pédagogique relative à la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit ;
  - Fiche pédagogique relative à la déduction des périodes d'absence du particulier employeur ;
  - Fiche pédagogique relative au licenciement.

L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » contenant l'ensemble des fiches et documents sus mentionnés est annexée au présent avenant.

Article 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant

Article 4-1 Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à la même date que la convention collective, telle que prévue à l'article 8 de cette dernière.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires conviennent de ne pas en demander l'extension compte tenu du caractère non conventionnel des fiches et documents pédagogiques qu'il a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

- Fichas e documentos educativos para trabalhadores abrangidos pela base específica "assistente maternal" da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio:
  - Modelo de compromisso recíproco;
  - Modelo de contrato de trabalho a termo incerto;
  - Modelo de ficha de acompanhamento mensal;
  - Ficha pedagógica relativa à retirada da criança.
- Fichas e documentos educativos para trabalhadores abrangidos pela base específica "assistente maternal" da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio:
  - Modelo de carta de compromisso;
  - Modelo de contrato de trabalho a termo incerto (excluindo guarda partilhada);
  - Modelo de contrato de trabalho a termo incerto em caso de guarda partilhada;
  - Modelo de caderno de transmissão de informações;
  - Modelo de ficha de acompanhamento mensal em caso de horário de trabalho irregular;
  - Modelo de carta de informação em caso de óbito do empregador de serviços domésticos;
  - Ficha pedagógica relativa à distinção entre presença diurna responsável e presença noturna;
  - Ficha pedagógica relativa à dedução dos períodos de ausência do empregador de serviços domésticos;
  - Ficha pedagógica relativa à demissão.

O "Anexo fichas e documentos pedagógicos com valor indicativo e não contratual" contendo todas as fichas e documentos acima referidos é anexado à presente adenda.

Artigo 4º Procedimentos de entrada em vigor, disposições transitórias e monitorização da presente adenda

Artigo 4-1º Duração e entrada em vigor

A presente adenda é celebrada por tempo indeterminado. É anexado à convenção coletiva para o setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Entra em vigor na mesma data da convenção coletiva, conforme previsto no artigo 8º desta última.

Esta alteração está sujeita a depósito nas condições habituais. As partes signatárias acordam em não solicitar a prorrogação dado o carácter não contratual das fichas e documentos educativos que se pretende juntar à convenção coletiva para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio.

Article 4-2 Suivi de l'avenant

Les fiches et documents pédagogiques annexés à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile par le présent avenant ont une valeur indicative et non conventionnelle. Les partenaires sociaux s'engagent à les mettre à jour autant que de besoin ou en ajouter des nouvelles, selon les évolutions de dispositions légales, règlementaires et conventionnelles applicables.

Article 4-3 Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Artigo 4º-2 Monitorização da adenda

As fichas e documentos educativos anexados à convenção coletiva para o ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio pela presente alteração têm valor indicativo e não contratual. Os parceiros sociais comprometem-se a atualizá-los sempre que necessário ou a acrescentar novos, de acordo com as alterações das disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

Artigo 4º-3 Revisão e Denúncia

Esta adenda pode ser revista e denunciada nas condições previstas nos artigos 5º e 6º da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Fait à Paris, le 16 décembre 2021, modifié le 2 février 2022.

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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

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 - S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:
CAVIGNAUX Sylvie
B4225612895246E...

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

Celebrado em Paris, em 16 de dezembro de 2021, modificado em 2 de fevereiro de 2022.

Para o setor de assistentes maternais do empregador de serviços domésticos abrangido pela convenção coletiva nacional de assistentes maternais do empregador de serviços domésticos de 1de julho de 2004

A Federação de Empregadores de Serviços Domésticos de França – FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

A Confederação dos Sindicatos de Assistentes Familiares e de Assistentes Maternais – C.S.A.F.A.M

O Sindicato Profissional de Assistentes Maternais e Familiares – S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:
CAVIGNAUX Sylvie
B4225612895246E...

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

Fait à Paris, le 16 décembre 2021, modifié le 2 février 2022.

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

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

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

DocuSigned by:
Aurélie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

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.

DocuSigned by:
345B5A46338C43C...

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARNANE Said
243CC17857A142E...

Celebrado em Paris, em 16 de dezembro de 2021, modificado em 2 de fevereiro de 2022.

Pelo setor dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos abrangido pela convenção coletiva nacional dos trabalhadores do empregador de serviços domésticos de 24 de novembro de 1999

A Federação dos Empregadores Particulares de França – FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

A Federação dos Serviços C.F.D.T.

DocuSigned by:
Aurélie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

A Federação C.G.T do Comércio, dos Serviços e da Distribuição

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

A Federação Geral dos Trabalhadores da Agricultura, da Alimentação, dos Tabacos e das atividades conexas Força Operária – F.G.T.A. / F.O.

DocuSigned by:
345B5A46338C43C...

A União Nacional dos Sindicatos Autónomos – U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARNANE Said
243CC17857A142E...

ANNEXE

Fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle

SOCLE COMMUN

Document pédagogique relatif aux formalités d'embauche

À l'attention des utilisateurs du présent document pédagogique.

Ce document est destiné à aider le particulier employeur à identifier les différentes démarches à réaliser en amont, et lors de l'embauche de son salarié. Il comprend un premier tableau relatif à l'embauche d'un salarié, et un second tableau relatif à l'embauche d'un assistant maternel. Il est rappelé que le recours au contrat de travail écrit est obligatoire pour les assistants maternels et les autres salariés du particulier employeur. Le recours au contrat travail oral doit être limité aux cas visés à l'article L1271-5 du code du travail.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

1 | L'embauche d'un salarié (hors assistant maternel)

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi [1]
Identifier les besoins	Besoin ponctuel ou régulier	X	X
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année	X	X
	Jours fériés travaillés	X	X
	Dimanches travaillés	X	X
	Absences du particulier employeur	X	X
	Modalités spécifiques d'organisation du travail (besoins spécifiques, mise à disposition d'un logement etc.)	X	X

ANEXO

Fichas e documentos pedagógicos que possuem valor indicativo e não contratual

BASE COMUM

Documento pedagógico relativo às formalidades de contratação

À atenção dos utilizadores deste documento.

Este documento destina-se a ajudar o empregador de serviços domésticos a identificar as etapas a cumprir antes e durante a contratação do trabalhador. Inclui uma primeira tabela relativa à contratação de um trabalhador e uma segunda tabela relativa à contratação de um assistente maternal. Recorde-se que a utilização do contrato de trabalho escrito é obrigatória para os assistentes maternais e demais trabalhadores do empregador de serviços domésticos. O recurso a um contrato de trabalho verbal deve ser limitada aos casos referidos no artigo L1271-5 do código do trabalho.

Este documento tem valor indicativo e não contratual.

1 | Contratar um funcionário (excluindo assistentes maternais)

Formalidades		Contrato escrito	Contrato verbal nos casos previstos pela lei [1]
Identificar as necessidades	Necessidade ocasional ou regular	X	X
	Ritmo(s), dia(s), horário(s) de trabalho durante a semana e o ano	X	X
	Trabalho em dias feriados	X	X
	Domingos trabalhados	X	X
	Ausências do empregador de serviços domésticos	X	X
	Métodos específicos de organização do trabalho (necessidades específicas, previsão de alojamento, etc.)	X	X

Contacter les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur	X	X
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer le salarié en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	CESU / PAJEMPLOI / URSSAF / MSA	X	X
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander au salarié ses coordonnées, et son numéro de sécurité sociale	X	X
Vérifier l'identité du salarié	Demander au futur salarié de présenter sa pièce d'identité	X	X
	Si le futur salarié est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour	X	x
	Vérifier que le futur salarié est en âge de travailler, et le cas échéant, recueillir l'autorisation du représentant légal (sauf pour les mineurs émancipés)	X	X
En cas d'usage d'un véhicule du salarié	Vérifier le permis de conduire du salarié, l'attestation d'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.	X	X
En cas d'usage du véhicule du particulier employeur	Vérifier le permis de conduire du salarié. Informer au préalable sa compagnie d'assurance et mettre à la disposition du salarié le permis de conduire et la carte grise du véhicule.	X	X

Contactar as organizações sociais antes da contratação para beneficiar do apoio ao emprego no domicílio, desde que cumpra as condições	De acordo com a situação do empregador de serviços domésticos	X	X
Registar-se junto das organizações sociais e registar o trabalhador solicitando-lhe as informações necessárias para para este efeito	CESU / PAJEMPLOI / URSSAF / MSA	X	X
Recolher a informação necessária à celebração do contrato de trabalho e/ ou declaração do trabalhador junto da URSSAF	Pedir ao trabalhador os dados de contacto e número de segurança social	X	X
Verificar a identidade do trabalhador	Pedir ao futuro trabalhador que apresente o seu documento de identidade	X	X
	Se o futuro trabalhador for de nacionalidade estrangeira (excluindo os cidadãos da União Europeia): verificar, mediante pedido escrito enviado ao Município pelo menos 2 dias úteis antes do início do trabalho, a validade da autorização de residência	X	x
	Verificar se o futuro trabalhador tem idade para trabalhar e, se necessário, obter a autorização do representante legal (exceto para os menores emancipados)	X	X
No caso de utilização de veículo de funcionário	Verifique a carta de condução do trabalhador, o certificado de seguro do veículo válido e a carta cinza.	X	X
Em caso de utilização de veículo do empregador de serviços domésticos	Verificar a carta de condução do trabalhador. Informar previamente a sua seguradora e disponibilizar a carta de condução do trabalhador E o documento de registo do veículo.	X	X

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi (1)
Remettre au futur salarié une lettre d'engagement	Néant	Facultatif	
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit	Au plus tard le jour de l'embauche ou au terme de la période d'essai prévue dans la lettre d'engagement	X	

(1) À la date de rédaction du document, l'article L. 1271-5 du code du travail autorise, pour l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel, le recours au contrat oral pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année.

2 | L'embauche d'un assistant maternel

Formalités	
Identifier les besoins de l'enfant accueilli	Besoin ponctuel ou régulier
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année
	Identification des semaines non travaillées
	Jours fériés travaillés
	Dimanches travaillés
Contacter les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer l'assistant maternel en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	PAJEMPLOI
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander à l'assistant maternel ses coordonnées et son numéro de sécurité sociale

Formalidades		Contrato escrito	Contrato verbal nos casos previstos pela lei (1)
Enviar ao futuro trabalhador uma carta de compromisso	Nenhuma	Facultativo	
Elaborar e entregar ao trabalhador um contrato de trabalho escrito	O mais tardar no dia da contratação ou no final do período experimental previsto na carta de contratação	X	

(1) À data da redação do documento, o artigo L. 1271-5 do Código do Trabalho autoriza, para o empregador e para o trabalhador que utilizem o cheque emprego do serviço universal, a utilização de contrato oral para trabalhos cuja duração de trabalho não exceda oito horas por semana ou não exceda quatro semanas consecutivas no ano.

2 | Contratação de um assistente maternal

Formalidades	
Identificar as necessidades da criança acolhida	Necessidade ocasional ou regular
	Ritmo(s), dia(s), horário(s) de trabalho durante a semana e o ano
	Identificação das semanas não trabalhadas
	Trabalho em dias feriados
	Domingos trabalhados
Contactar as organizações sociais antes da contratação para beneficiar do apoio ao emprego no domicílio, desde que cumpra as condições	De acordo com a situação do empregador de serviços domésticos
Registar-se junto dos organismos sociais e registar o assistente maternal solicitando-lhe os dados necessários para o efeito	PAJEMPLOI
Recolher a informação necessária à celebração do contrato de trabalho e/ou declaração do trabalhador junto da	Pedir ao assistente maternal os seus dados de contacto e número de segurança social

Formalités	
Vérifier l'identité de l'assistant maternel	Demander à l'assistant maternel de présenter sa pièce d'identité
	Si l'assistant maternel est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour
Vérifier que l'assistant maternel remplit les conditions pour exercer ses fonctions	S'assurer que l'assistant maternel est titulaire d'un agrément en cours de validité, et recueillir les références de celui-ci
	Vérifier que l'assurance responsabilité civile professionnelle de l'assistant maternel est en cours de validité
En cas d'usage d'un véhicule	Vérifier les documents originaux suivants : › le permis de conduire de l'assistant maternel et/ou de la personne visée par le contrat de travail et autorisée par le particulier employeur à transporter l'enfant ; › l'attestation d'assurance automobile en cours de validité, ; › et la carte grise.
Remettre au futur salarié l'engagement réciproque s'il y a lieu	Néant
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit, en annexant les consignes et informations relatives à l'enfant	Au plus tard le premier jour d'accueil de l'enfant

Formalités	
Verificar a identidade do assistente maternal	Pedir ao assistente maternal que apresente o seu documento de identidade
	Se o assistente maternal for de nacionalidade estrangeira (exceto cidadãos da União Europeia): verificar, mediante pedido escrito dirigido ao Município pelo menos 2 dias úteis antes da entrada em funções, a validade da autorização de residência
Verificar se o assistente maternal reúne as condições para exercer as suas funções	Certificar-se de que o assistente maternal possui uma autorização válida e recolher as referências desta
	Verificar se o seguro de responsabilidade profissional do assistente maternal é válido
No caso de utilização de veículo	Verificar os seguintes documentos originais: › a carta de condução do assistente e/ou da pessoa abrangida pelo contrato de trabalho e autorizada pelo empregador de serviços domésticos a transportar a criança; › o certificado de seguro automóvel válido; › e a carta cinza.
Dar ao futuro trabalhador o compromisso recíproco, se aplicável	Nenhuma
Elaboração e entrega ao trabalhador de contrato de trabalho escrito, juntando as instruções e informações relativas à criança	O mais tardar no primeiro dia de receção da criança

SOCLE COMMUN

Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés

À l'attention des utilisateurs du présent document.

L'objet du présent document est d'illustrer le décompte des jours de congés pris par le salarié.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Les salariés bénéficient de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé ou par période équivalente telle que définie par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.
Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire prévu par le contrat de travail ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés par le salarié.

Lors de la prise des congés payés, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié.

Illustration

Exemple 1

Madame X est assistante maternelle. Elle travaille les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au dimanche.

Elle indique à ses employeurs vouloir partir en congé le mardi 5 août au soir, après son travail.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- *Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le jeudi 7 août ;*
- *Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le samedi 16 août, avant la reprise du travail le lundi 18 août ;*
- *Les dimanches 10 et 17 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés ;*
- *Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.*

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

Jour férié — Jour de repos hebdomadaire — Jour de congé payé à décompter

→ *8 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.*

BASE COMUM

Ficha pedagógica relativa à declaração de férias remuneradas

À atenção dos utilizadores deste documento.

O objetivo deste documento é ilustrar a contagem dos dias de folga gozados pelo trabalhador.

Este documento tem valor indicativo e não contratual.

Os trabalhadores beneficiam de 2,5 dias úteis de férias remuneradas por mês trabalhado ou por período equivalente, conforme definido pelas disposições legais e regulamentares de direito comum.
Todos os dias da semana são considerados dias úteis, exceto:

- o dia de descanso semanal previsto no contrato de trabalho;
- dias reconhecidos como feriados por lei e normalmente não trabalhados pelo empregado.

No caso de férias remuneradas, o primeiro dia de férias a contar é o primeiro dia útil que deveria ter sido trabalhado pelo trabalhador.

Exemplo

Exemplo 1

A Senhora X é assistente maternal. Trabalha segunda, terça, quinta e sexta. O seu dia de descanso semanal é o domingo.

Ela indica aos seus empregadores que gozar uma licença na noite de terça-feira, 5 de agosto, depois do trabalho. Portanto, deseja tirar férias remuneradas de quinta-feira, 7 de agosto, a sábado, 16 de agosto, inclusive.

- *O primeiro dia que deveria ter sido trabalhado pela Senhora X é quinta-feira, 7 de agosto;*
- *O último dia útil não trabalhado pela Senhora X é sábado, 16 de agosto, antes de retomar ao trabalho na segunda-feira, 18 de agosto;*
- *Não são contabilizados os domingos de 10 e 17 de agosto, correspondentes ao descanso semanal do trabalhador;*
- *Não é contabilizado o dia 15 de agosto, feriado não trabalhado previsto no contrato de trabalho.*

Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Domingo
4 de agosto	5 de agosto	6 de agosto	7 de agosto	8 de agosto	9 de agosto	10 de agosto
11 de agosto	12 de agosto	13 de agosto	14 de agosto	15 de agosto	16 de agosto	17 de agosto
18 de agosto	19 de agosto	20 de agosto	21 de agosto	22 de agosto	23 de agosto	24 de agosto

Feriado — Dia de descanso semanal — Dia de licença paga a descontar

→ *Descontam-se 8 dias úteis de férias remuneradas.*

Exemple 2

Madame X travaille chez Madame Y comme assistante de vie du mercredi au dimanche. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au lundi.

Elle souhaite poser des jours de congés payés du mercredi 6 août au mardi 19 août inclus.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- *Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le mercredi 6 août.*
- *Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le mardi 19 août avant la reprise du travail le mercredi 20 août.*
- *Les lundis 11 et 18 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés.*
- *Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.*

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

Jour férié — Jour de repos hebdomadaire — Jour de congé payé à décompter

→ *11 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.*

Exemplo 2

A Sra. X trabalha na Sra. Y como cuidadora de quarta a domingo. O seu dia de descanso semanal é segunda-feira.

Ela quer tirar férias remuneradas de quarta-feira, 6 de agosto, a terça-feira, 19 de agosto, inclusive. Portanto, deseja tirar férias remuneradas de quinta-feira, 7 de agosto, a sábado, 16 de agosto, inclusive.

- *O primeiro dia que deveria ter sido trabalhado pela Sra. X é quarta-feira, 6 de agosto.*
- *O último dia útil não trabalhado pela Sra. X é terça-feira, 19 de agosto, antes de retornar ao trabalho na quarta-feira, 20 de agosto.*
- *As segundas-feiras 11 e 18 de agosto, correspondentes ao descanso semanal do empregado, não são contabilizadas.*
- *Não é contabilizado o dia 15 de agosto, feriado não trabalhado previsto no contrato de trabalho.*

Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Domingo
4 de agosto	5 de agosto	6 de agosto	7 de agosto	8 de agosto	9 de agosto	10 de agosto
11 de agosto	12 de agosto	13 de agosto	14 de agosto	15 de agosto	16 de agosto	17 de agosto
18 de agosto	19 de agosto	20 de agosto	21 de agosto	22 de agosto	23 de agosto	24 de agosto

Feriado — Dia de descanso semanal — Dia de licença paga a descontar

→ *Descontam-se 11 dias úteis de férias remuneradas.*

SOCLE COMMUN

Fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté

À l'attention des utilisateurs du présent document.

En application de l'article 60 du « socle commun » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié.

Ces périodes sont rappelées dans le présent document.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Sauf dispositions spécifiques, notamment pour les fratries à l'article 90-1 du « socle assistant maternel » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée par contrat de travail.

Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail.

Certaines périodes non travaillées sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent donc être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

1 | Les périodes prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

Sont notamment pris en compte pour la détermination d'ancienneté :

- Les jours fériés à l'exception des jours fériés tombant sur une semaine non travaillée prévue au contrat de travail ;
- Les périodes de prise des congés acquis par le salarié ;
- La période de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Le congé parental uniquement pour la moitié de sa durée ;
- Les congés pour évènements familiaux ;
- Le congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté ;
- Le congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ;
- Le congé de présence parentale ;
- La période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident de travail et d'accident de trajet ;
- Les absences des salariés de la branche pour la participation aux commissions paritaires de la branche ;

BASE COMUM

Ficha pedagógica relativa ao cálculo da antiguidade

À atenção dos utilizadores deste documento.

Nos termos do artigo 60º da «base comum» da convenção coletiva, a antiguidade é avaliada pelo tempo de serviço prestado pelo trabalhador ao empregador individual, no mesmo contrato de trabalho, independentemente do tempo de trabalho.

A antiguidade é determinada a partir da data efetiva da contratação e termina na data do termo do contrato de trabalho.

Certos períodos de suspensão do contrato de trabalho são tidos em conta para determinação da antiguidade do trabalhador.

Esses períodos são relembrados neste documento.

Este documento tem valor indicativo e não contratual.

Salvo disposições específicas, em particular para irmãos no artigo 90º-1 da "base do assistente materno" da convenção coletiva, a antiguidade é avaliada por contrato de trabalho.

A sua contagem inicia-se na data efetiva da contratação e termina na data final deste contrato de trabalho.

Certos períodos não trabalhados são equiparados a tempo de trabalho efetivo, pelo que devem ser incluídos no cálculo da antiguidade. Inversamente, certas faltas suspendem a antiguidade do trabalhador.

1 | Os períodos considerados no cálculo da antiguidade

São tidos em conta, em particular, para a determinação da antiguidade:

- Feriados, com exceção dos feriados em semana não trabalhada prevista no contrato de trabalho;
- Os períodos de férias adquiridos pelo trabalhador;
- O período das licenças de maternidade, paternidade, acolhimento de criança e adoção;
- Licença parental apenas durante metade da sua duração;
- Licença para eventos familiares;
- Licença para o dia da defesa e da cidadania;
- Licença para cerimónia de recebimento da cidadania francesa;
- Licença de presença parental;
- O período de suspensão do contrato de trabalho por doença profissional, acidente de acidente de trabalho e de trajeto;
- Ausências de trabalhadores do setor para participação nas comissões paritárias do setor;

- Les absences des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame X est assistante de vie. Elle a été embauchée le 2 septembre 2019 et son contrat de travail a pris fin le 10 septembre 2021.

Ses seules absences concernent les congés payés qu'elle a régulièrement posés entre le 2 septembre 2019 et le 10 septembre 2021.

Ses congés payés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame X a donc acquis 2 ans d'ancienneté et 9 jours.

2 | Les périodes non prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

À l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Ne sont notamment pas pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- L'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel du salarié ;
- Les congés pour convenance personnelle ;
- Les absences injustifiées du salarié ;
- Le congé pour enfant malade.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame Y est assistante maternelle. Le 31 août 2020, elle a été embauchée par un particulier employeur, Monsieur Z, pour l'accueil de son enfant unique.

Madame Y a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 14 décembre 2020 au 4 janvier 2021 inclus.

Monsieur Z a procédé au retrait de l'enfant par lettre remise en main propre contre décharge le 16 avril 2021.

En raison de la durée du préavis fixée dans la convention collective, la date de fin du contrat de travail de Madame Y est fixée donc au 30 avril 2021.

L'ancienneté de Madame Y comprend :

- *la période du 31 août 2020 au 13 décembre 2020 (3 mois et 14 jours) ;*
- *et celle du 5 janvier 2021 au 30 avril 2021 (3 mois et 26 jours).*

La période de l'arrêt de travail n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame Y a donc acquis 7 mois et 10 jours d'ancienneté.

- faltas dos trabalhadores do ramo pela sua participação na vida estatutária do seu sindicato ou numa formação sindical.

Esta lista não é exaustiva e tem valor indicativo.

Exemplo

Sra. X é uma cuidadora. Foi contratada em 2 de setembro de 2019 e seu contrato de trabalho terminou em 10 de setembro de 2021.

As suas únicas ausências dizem respeito às licenças remuneradas que gozou regularmente entre 2 de setembro de 2019 e 10 de setembro de 2021.

As suas férias remuneradas são tidas em conta no cálculo da antiguidade.

Ao abrigo do seu contrato de trabalho, a Sra. X adquiriu 2 anos e 9 dias de antiguidade.

2 | Os períodos não considerados no cálculo da antiguidade

Inversamente, certas faltas suspendem a antiguidade do trabalhador.

Em particular, não são tidos em conta para a determinação da antiguidade:

- A baixa médica por doença ou acidente não profissional do trabalhador;
- Licenças por conveniência pessoal;
- Ausências injustificadas do trabalhador;
- Licença por filho doente.

Esta lista não é exaustiva e tem valor indicativo.

Exemplo

A Senhora Y é assistente maternal. Em 31 de agosto de 2020, foi contratada por um empregador de serviços domésticos, o Sr. Z, para cuidar de seu único filho.

A Sra. Y teve uma baixa médica por doença não profissional de 14 de dezembro de 2020 a 4 de janeiro de 2021 inclusive.

O Sr. Z procedeu à retirada da criança por carta entregue em mãos contra recibo em 16 de abril de 2021.

Devido ao período de aviso prévio estabelecido no acordo coletivo, a data de término do contrato de trabalho da Sra. Y é, portanto, fixada em 30 de abril de 2021.

A antiguidade da Sra. Y inclui:

- *o período de 31 de agosto de 2020 a 13 de dezembro de 2020 (3 meses e 14 dias);*
- *e o de 5 de janeiro de 2021 a 30 de abril de 2021 (3 meses e 26 dias).*

O período de baixa médica não é tido em conta para o cálculo da antiguidade.

Ao abrigo do seu contrato de trabalho, a Sra. Y adquiriu 7 meses e 10 dias de antiguidade.

SOCLE COMMUN

Modèle de courrier informant du décès de l'enfant

À l'attention des utilisateurs du présent document

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraine la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Les articles 119-4-2 (socle spécifique « assistant maternel ») et 161-4-2 (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») de la convention collective nationale applicable prévoient que le salarié doit être informé par le particulier employeur, ou par défaut par un tiers, du décès de l'enfant gardé.

Ce document écrit est à adresser au salarié par courrier recommandé avec accusé réception, dans les 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Particulier employeur :

[Choisir entre] Mme/M .....

[Adresse] .....

.....

N°CESU/PAJEMPLOI *[Rayer la mention inutile et préciser le numéro]*

.....

*[**OPTION :** si le particulier employeur est représenté par un tiers]*

Représenté par :

[Choisir entre] Mme/M .....

[Adresse] .....

.....

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme/M .....

[Adresse] .....

.....

À ..... Le .....

BASE COMUM

Modelo de carta comunicando o óbito da criança

À atenção dos utilizadores deste documento

Caso o contrato de trabalho seja celebrado exclusivamente para a guarda de uma criança, a morte desta implica a rescisão automática do contrato de trabalho no dia do óbito.

Os artigos 119-4-2 (base específica "assistente maternal") e 161-4-2 (base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos") da convenção coletiva nacional aplicável estabelecem que o trabalhador deve ser informado pelo empregador de serviços domésticos, ou, na falta deste, por terceiro, do óbito da criança a cargo.

Este documento escrito deve ser enviado ao trabalhador por correio registado com aviso de receção, no prazo de 30 dias de calendário a contar do falecimento do filho.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Estes devem ser excluídos do documento final entregue ao funcionário.

Empregador de serviços domésticos:

[Escolher entre] Sra./Sr. .....

[Endereço] .....

.....

Nº CESU/PAJEMPLOI *[Riscar o que não for aplicável e especificar o número]*.....

*[**OPÇÃO**: se o empregador individual for representado por terceiro]*

Representada/o por:

[Escolher entre] Sra./Sr. .....

[Endereço] .....

.....

Trabalhador:

[Escolher entre] Sra./Sr. .....

[Endereço] .....

.....

Em ..... A .....

Lettre recommandée avec accusé de réception n° *[Numéro figurant sur l'accusé réception]* .....

Objet : Décès de l'enfant

[Choisir entre] Madame / Monsieur,

Je suis au regret de vous annoncer le décès de mon/l'enfant, *[Nom, prénom de l'enfant décédé]* ....intervenu le *[Date du décès]* .... , rendant impossible le maintien du contrat de travail qui nous lie / qui vous lie à Monsieur/Madame *[Nom, prénom du particulier employeur]* .... en tant que *[Choisir entre]* garde d'enfant/ou assistant maternel.

En application de l'article *[Choisir entre « 119-4-2 » (si le salarié est assistant maternel) et « 161-4-2 » (si le salarié est garde d'enfant à domicile embauché exclusivement pour garder l'enfant décédé)]* de la convention collective nationale applicable, votre contrat de travail conclu le *[Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant]* ..... /..... /..... a donc été automatiquement rompu à la date du décès de *[Choisir entre]* mon enfant/de l'enfant *[Nom, prénom de l'enfant décédé]* ....

Dans cette situation, vous ne pouvez pas effectuer votre préavis d'une durée de *[Durée du préavis fixée par la convention collective applicable]* ....., au titre duquel vous percevrez une indemnité compensatrice.

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, reçu pour solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du ..... /..... /.....

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du reçu pour solde de tout compte.

Je vous prie d'agréer, *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*, ..., nos sincères salutations.

Signature du particulier employeur :

ou

Signature du tiers agissant pour le compte du particulier employeur :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

Carta registada com aviso de receção nº *[Número que consta no aviso de receção]* .....

Assunto: Óbito da criança

[Escolher entre] Senhora/Senhor,

Lamento anunciar o falecimento do meu/do filho, *[Apelido, nome da criança falecida]* .... ocorrido em *[Data do óbito]* .... , impossibilitando a manutenção do contrato de trabalho que nos vincula/que vos vincula ao Sr./Sra. *[Apelido, nome do empregador]* .... na qualidade de *[Escolher entre]* cuidador de criança/ou assistente maternal.

De acordo com o artigo *[Escolher entre «119-4-2» (se o trabalhador for assistente maternal) e «161-4-2» (se o trabalhador for cuidador de criança ao domicílio, contratado exclusivamente para cuidar da criança falecida)]* da convenção colectiva nacional aplicável, o seu contrato de trabalho celebrado em [Data do contrato de trabalho ou contratação, se aplicável] ..... /..... /..... foi, portanto, automaticamente rescindido na data da morte de *[Escolher entre]* meu filho/da criança *[Apelido, nome da criança falecida]* ..... .

Nesta situação, não pode executar seu período de aviso prévio de *[Duração do aviso definido pelo acordo coletivo aplicável]* ..... pelo qual receberá uma indemnização compensatória.

Os documentos de fim de contrato (certificado de trabalho, declaração para centro de emprego, saldo de qualquer conta) estarão disponíveis a partir de ..... /..... /.....

[Os documentos de fim de contrato devem ser elaborados no prazo de 30 dias corridos após o óbito. Devem ser postos à disposição do trabalhador no seu antigo local de trabalho. No entanto, é admissível que as partes acordem por escrito o envio destes documentos por correio registado com aviso de receção.

Se assim o desejar, o trabalhador cujo contrato de trabalho foi rescindido por óbito do criança do empregador de serviços domésticos pode apresentar um pedido à organização Pôle Emploi para atribuição do subsídio de desemprego.]

Todas as indemnizações a que tiver direito por fim de contrato, tendo em conta a sua antiguidade, ser-lhe-ão pagas, com o eventual saldo das remunerações que lhe sejam devidas, quando for remetido o saldo de qualquer conta.

Queira aceitar, *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome do trabalhador]*, ..., os nossos melhores cumprimentos.

Assinatura do empregador de serviços domésticos:

ou

Assinatura do terceiro agindo em nome do empregador de serviços domésticos:

[A carta é endereçada ao trabalhador e uma cópia fica com o redator.]

SOCLE COMMUN

Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement

À l'attention des utilisateurs du présent document

En application des dispositions de l'article 64 du « socle commun » de la convention collective, la date de fin du contrat de travail correspond :

- *à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;*
- *à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;*
- *au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.*

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut lui être remise par le particulier employeur.

Une telle attestation peut également être établie dès lors que le préavis n'est pas effectué, à la demande du particulier employeur, et que le salarié souhaite reprendre une activité professionnelle auprès d'un autre employeur, avant la date de la fin de son contrat de travail. Attention, la remise d'une telle attestation n'a pas pour effet d'avancer le terme du contrat fixé à la date de fin du préavis non exécuté. Elle ne dispense pas le particulier employeur de verser l'indemnité compensatrice de préavis due.

Cette attestation s'ajoute aux autres documents que le particulier employeur remet au salarié à la fin du contrat de travail, à savoir le certificat de travail, l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi et le reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à l'occasion de la date de la rupture du contrat de travail.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

BASE COMUM

Modelo de certidão especificando a data em que o trabalhador está livre de qualquer compromisso

À atenção dos utilizadores deste documento

Nos termos do disposto no artigo 64º da "base comum" da convenção coletiva, a data de termo do contrato de trabalho corresponde a:

- *à data do fim do período de aviso prévio, caso o mesmo tenha sido integralmente cumprido pelo trabalhador;*
- *à data marcada para o fim do período de aviso prévio, em caso de incumprimento total ou parcial do mesmo por parte do empregador de serviços domésticos;*
- *ao último dia trabalhado, em caso de incumprimento total ou parcial do aviso prévio por parte do trabalhador.*

Em caso de extinção do contrato de trabalho, quando o aviso prévio não for executado a pedido do trabalhador, pode ser-lhe entregue pelo empregador de serviços domésticos uma certidão que especifique a data em que este se encontra dispensado de qualquer compromisso.

Tal certidão pode ainda ser estabelecida quando o aviso prévio não é dado, a pedido do empregador individual, e o trabalhador pretende retomar a atividade profissional com outro empregador, antes da data do termo do seu contrato de trabalho. Atenção, a entrega de tal certidão não tem por efeito antecipar o prazo do contrato fixado na data final do aviso não executado. Não exime o empregador de serviços domésticos do pagamento da indemnização compensatória do aviso prévio devido.

A esta certidão acrescem os demais documentos que o empregador de serviços domésticos entrega ao trabalhador no termo do contrato de trabalho, nomeadamente a certidão de trabalho, a certidão de apresentação do pedido de indemnização à organização Pôle emploi e o recibo de liquidação de eventuais conta discriminando as quantias pagas ao trabalhador na data da cessação do contrato de trabalho.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Os itens em itálico (e azul) são auxiliares de preenchimento. Estes devem ser excluídos do documento final entregue ao funcionário.

Je soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]* .....
demeurant au *[Adresse]* .....
N°CESU/PAJEMPLOI *[Rayer la mention inutile et préciser le numéro]* .....

Atteste sur l'honneur que :
[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* .....
Demeurant au *[Adresse]* .....

Embauché(e) en qualité de *[Préciser assistant maternel ou toute autre fonction du salarié]* .....
.....
Depuis le *[Préciser la date d'embauche]* .....
Au titre d'un contrat à durée indéterminée / déterminée *[Rayer la mention inutile]*

Est libre de tout engagement à mon égard à compter du ..... /..... /..... *[Préciser la date]*
Pour faire valoir ce que de droit.

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur :

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

Eu, abaixo-assinado *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* .....
residente em *[Endereço]* .....
Nº CESU/PAJEMPLOI *[Riscar o que não for aplicável e especificar o número]* .....

Declaro sob compromisso de honra que:
[Escolher entre] Senhora/Senhor, *[Apelido, nome do trabalhador]* .....
Residente em *[Endereço]* .....

Contratado como *[Especificar assistente maternal ou qualquer outra função do trabalhador]* .....
.....
Desde *[Especificar data de contratação]* .....
Ao abrigo de um contrato a termo incerto / certo *[Riscar a frase inútil]*

Está livre de qualquer compromisso em relação a mim a contar de ..... /..... /.....*[Especificar data]*
Para todos os devidos efeitos.

Feita em ..... a ..... *[Especificar local e data]*

Assinatura do empregador de serviços domésticos:

[A declaração é entregue ao trabalhador e uma cópia fica com o empregador de serviços domésticos.]

SOCLE COMMUN

Modèle de reçu pour solde de tout compte

À l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel le particulier employeur énumère les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Ce document est remis au salarié quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il est établi en double exemplaire.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) *[Nom, prénom du salarié]* .....,

demeurant au *[Adresse]* .....,

embauché(e) en tant que *[Emploi du salarié]* .....

[Ajouter pour l'assistant maternel, le nom et le prénom de l'enfant concerné par la fin de l'accueil] .....

.....

Reconnais avoir reçu de *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]*,

.....,

mon ex-employeur, mon certificat de travail, mon attestation pôle emploi et pour solde de tout compte,

la somme de *[À compléter]* .....€,

ainsi répartie *[Le reçu pour solde de tout compte doit préciser la nature des sommes versées à l'occasion de la rupture et leurs montants. Il convient ainsi de bien indiquer le dernier salaire versé et éventuelles indemnités prévues, l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis, l'éventuelle indemnité de rupture, l'éventuelle indemnité compensatrice de congés payés et les éventuels éléments relatifs à la régularisation des salaires.] :*

-
-

BASE COMUM

Modelo de recibo para saldo de qualquer conta

À atenção dos utilizadores deste documento

De acordo com o disposto no artigo 69º da "base comum" da convenção coletiva, o recibo de liquidação de qualquer conta é um documento escrito no qual o empregador de serviços domésticos enumera a as quantias pagas por ocasião da cessação do contrato de trabalho.

Este documento é entregue ao trabalhador independentemente da causa da rescisão do contrato de trabalho e da duração do contrato.

É elaborado em duplicado.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Estes devem ser excluídos do documento final entregue ao funcionário.

Eu, abaixo-assinado *[Apelido, nome do trabalhador]* .....

residente em *[Endereço]* .....

contratado como *[Emprego do trabalhador]* .....

[Adicionar para o assistente maternal, o apelido e o primeiro nome da criança a que se refere o fim do acolhimento] .....

Reconheço ter recebido de *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]*, ... meu ex-empregador,

o meu certificado de trabalho, a minha declaração para centro de emprego e para liquidação de qualquer conta, a quantia de *[Completar]* .....€,

assim distribuído *[O recibo do saldo de qualquer conta deve especificar a natureza das quantias pagas por ocasião da rescisão e os seus montantes. Assim, é necessário indicar claramente o último salário pago e quaisquer compensações previstas, eventual indemnização compensatória por aviso prévio, eventual indemnização por rescisão, eventual indemnização compensatória por férias remuneradas e quaisquer elementos relativos à regularização de salário.]:*

-
-

Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* ..... et moi-même, pour les sommes et indemnités qui y sont indiquées, se trouve définitivement apuré et réglé, sous réserve de leur paiement par le particulier employeur.

J'ai été informé(e) que je dispose de six mois, à compter de la date de signature du présent reçu, pour le dénoncer, par lettre recommandée adressée au particulier employeur.

Je suis conscient(e) qu'au-delà de ce délai je ne pourrai plus, faute d'avoir dénoncé le présent reçu, contester le décompte des sommes et indemnités qui y sont indiquées.

Le présent reçu a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]*

en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (de la) salarié(e) :

(Précédée de la mention « bon pour solde de tout compte »)

[Le salarié est libre de refuser de signer le reçu pour solde de tout compte. Le versement des sommes précisées dans le présent document ne peut être refusé en raison de l'absence de signature]

Eu reconheço que, como resultado deste pagamento, qualquer conta entre *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* ..... e eu próprio, pelas quantias e indemnizações aqui indicadas, estão definitivamente apuradas e liquidadas, na condição do serem pagas pelo empregador de serviços domésticos.

Fui informado de que disponho de seis meses, a contar da data da assinatura do presente recibo, para o denunciar, por carta registada dirigida ao empregador de serviços domésticos.

Estou ciente de que para além deste prazo, e caso não tenha denunciado o presente recibo, não poderei contestar a declaração das quantias e indenizações nele indicadas.

Este recibo foi redigido em duas cópias, uma das quais me foi dada.

Feita em ....., a ..... *[Especificar local e data]*

em 2 exemplares

[Uma cópia é dada ao trabalhador e a outra fica para o empregador de serviços domésticos]

Assinatura do trabalhador(a):

(Precedida da menção «adequado para saldo de qualquer conta»)

[O trabalhador é livre de se recusar a assinar o recibo para a liquidação de qualquer conta. O pagamento das quantias especificadas neste documento não pode ser recusado por falta de assinatura]

SOCLE COMMUN

Modèle de certificat de travail

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le certificat de travail est un document écrit qui sert de preuve de l'existence et de la durée de la relation de travail.

Ce document est remis au salarié sur son lieu de travail quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il doit être signé par le particulier employeur.

Il ne remplace pas la lettre de recommandation qui peut être établie par le particulier employeur au bénéfice du salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]*.....,
demeurant au *[Adresse]*.....,
et immatriculé(e) sous le numéro d'employeur ..... *[Il s'agit du numéro Cesu, Pajemploi, MSA]*,

Certifie avoir employé *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* .....,
..... demeurant au *[Adresse du salarié]*.....
....., en qualité de ..... *[Nature de ou des emplois occupé(s) par le salarié et, le cas échéant, périodes au cours desquels ils ont été occupés]*, du ..... / ..... / ..... *[Date du premier jour travaillé]* au ..... / ..... / ..... *[Date de fin du contrat de travail], [le cas échéant si le salarié a travaillé en tant qu'assistant maternel]* pour accueillir l'enfant *[à compléter avec le nom et le prénom de l'enfant.]*
[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* .....
me quitte libre de tout engagement.

BASE COMUM

Modelo de certificado de trabalho

À atenção dos utilizadores deste documento.

De acordo com o disposto no artigo 69º da "base comum" da convenção coletiva, o certificado de trabalho é o documento escrito que serve de prova da existência e duração da relação de trabalho.

Este documento é entregue ao trabalhador independentemente da causa da rescisão do contrato de trabalho e da duração do contrato.

Deve ser assinado pelo empregador de serviços domésticos.

Não substitui a carta de recomendação que pode ser redigida pelo empregador de serviços domésticos em benefício do trabalhador.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Estes devem ser excluídos do documento final entregue ao funcionário.

Eu, abaixo-assinado *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* .....
residente em *[Endereço]* .....
e registado sob o número de empregador ..... *[número Cesu, Pajemploi, MSA],*

Certifica que empregou *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome do funcionário]* .....,
..... residente em *[Endereço do trabalhador]* .....
....., na qualidade de .....
[Natureza do(s) cargo(s) exercido(s) pelo trabalhador e, quando aplicável, períodos durante os quais foram exercidos], de ..... / ..... / ..... *[Data do primeiro dia trabalhado]* a ..... / ..... / .....
[Data de término do contrato de trabalho], [aplicável caso o trabalhador tenha trabalhado como assistente maternal] para acolher a criança *[preencher com o apelido e nome da criança.]*
[Escolher entre] Senhora/Senhor, [Apelido, nome do trabalhador] .....
deixa-me livre de qualquer compromisso.

Sous réserve de percevoir une indemnisation au titre du chômage, *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* ..... bénéficiera, à compter de la date de cessation de son contrat de travail, soit à compter du ..... *[Le lendemain du dernier jour du contrat]*, du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance assurées par l'Ircem Prévoyance (domiciliée 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex), dans les conditions légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur.

Je soussigné(e), *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* .... délivre le présent certificat pour faire valoir et servir ce que de droit.

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur :

[Le certificat de travail est remis au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

Na condição de receber subsídio de desemprego, *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome do trabalhador]* ..... beneficiará, a partir da data da cessação do seu contrato de trabalho, ou seja, a contar de ..... *[No dia seguinte ao último dia do contrato]*, da manutenção gratuita das garantias de previdência prestadas pela Ircem Prévoyance (domiciliada em 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex), nas condições legais, regulamentares e contratuais em vigor.

Eu, abaixo-assinado *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* ..... emite o presente certificado para todos os fins legais.

Feito em ....., a ..... *[Especificar local e data]*

Assinatura do empregador de serviços domésticos:

[O certificado de trabalho é entregue ao trabalhador e uma cópia fica com o empregador individual.]

GLOSSAIRE

À l'attention des utilisateurs du glossaire :

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

A

Accident de trajet : fait accidentel qui survient au salarié lors de son trajet habituel aller/retour de sa résidence principale (ou autre lieu de résidence où il se rend de façon habituelle pour des raisons familiales) à son lieu de travail.

Accident de travail (ou dit d'origine professionnelle) : fait accidentel, quelle qu'en soit la cause, qui survient pendant le temps de travail du salarié et du fait ou à l'occasion de ce dernier.

Agrément : document obligatoire pour exercer le métier d'assistant maternel, délivré par le Conseil départemental et accordé pour une durée fixe, renouvelable. Il mentionne notamment le nombre d'enfants que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément.

Ancienneté : durée dans le temps de la période d'emploi d'un salarié. Sauf dispositions spécifiques, elle est appréciée par contrat de travail. Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail. Certaines périodes non travaillées doivent être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Arrêt de travail : période de suspension du contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident du travail d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'arrêt de travail est justifié par une prescription médicale établie par un médecin.

Assistant maternel du particulier employeur : professionnel agréé par le Conseil départemental de son lieu de travail, qui accueille habituellement et de façon non permanente, à son domicile, ou dans une maison d'assistants maternels, moyennant rémunération, des mineurs dans le cadre d'une relation contractuelle de travail qui le lie à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s).

Attestation Pôle emploi : document obligatoire remis, à la fin du contrat de travail, par le particulier employeur à son salarié pour lui permettre de faire valoir ses droits au chômage auprès de Pôle emploi. L'employeur doit remettre ce document quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (rupture de la période d'essai, licenciement, retrait d'enfant, démission, fin de contrat à durée déterminée etc.) et quel que soit le type de contrat conclu, écrit ou verbal.

Avenant au contrat de travail : document négocié et signé par les deux parties, le particulier employeur et son salarié, matérialisant l'accord intervenu entre elles pour compléter ou modifier un ou plusieurs éléments du contrat de travail initial pour l'avenir.

GLOSSÁRIO

À atenção dos utilisadores do glossário:

Este documento tem valor indicativo e não contratual.

A

Acidente de trajeto: evento acidental ocorrido com o trabalhador durante a deslocação habitual da sua residência principal (ou outro local de residência para onde habitualmente se desloque por motivos familiares) até ao seu local de trabalho.

Acidente de trabalho (ou dito de origem profissional): evento acidental, seja qual for a causa, ocorrido durante o horário de trabalho do trabalhador e por causa ou por ocasião deste.

Autorização: Documento obrigatório para o exercício da profissão de assistente maternal, emitido pelo Conselho Departamental e concedido por prazo determinado e renovável. Menciona, nomeadamente, o número de crianças que o assistente maternal está autorizado a acolher ao mesmo tempo.

Antiguidade: duração no tempo do período de emprego de um trabalhador. Salvo disposições específicas, é avaliada por contrato de trabalho. A sua contagem inicia-se na data efetiva da contratação e termina na data de fim do contrato de trabalho. Certos períodos não trabalhados devem ser incluídos no cálculo da antiguidade. Inversamente, certas faltas suspendem a antiguidade do trabalhador.

Baixa médica: período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho de origem profissional ou não profissional. A baixa médica é justificada por uma prescrição médica emitida por um médico.

Assistente maternal do empregador de serviços domésticos: profissional aprovado pelo Conselho Departamental da sua área de trabalho, que acolhe habitualmente e a título não permanente, no seu domicílio, ou numa casa de assistentes maternais, a título oneroso, menores no âmbito de uma relação contratual de trabalho que o liga a um ou mais empregadores de serviços domésticos.

Certificado Pôle emploi (centro de emprego): Documento obrigatório entregue, no final do contrato de trabalho, pelo empregador de serviços domésticos ao seu trabalhador para que este possa fazer valer os seus direitos ao subsídio de desemprego junto da Pôle emploi. O empregador deve entregar este documento qualquer que seja a causa de fim do contrato de trabalho (rescisão do período experimental, despedimento, retirada da criança, demissão, cessação de contrato a termo certo, etc.) e qualquer que seja o tipo de contrato celebrado, escrito ou verbal.

Adenda ao contrato de trabalho: documento negociado e assinado por ambas as partes, o empregador de serviços domésticos e o seu trabalhador, materializando o acordo celebrado entre eles para completar ou modificar um ou mais elementos do contrato de trabalho inicial para o futuro.

Ayant droit : personne pouvant agir à la place du bénéficiaire direct d'un droit en raison de son lien (familial, juridique, financier) avec ce dernier. A titre d'exemple, en cas de décès, peuvent avoir la qualité d'ayants droit : l'époux, les descendants, le concubin pacsé ou non, ou encore les ascendants de la personne décédée.

B

Bulletin de salaire : document obligatoire établi mensuellement ou selon la périodicité de la paie définie dans le contrat de travail. Il indique le montant du salaire versé (brut, net imposable, net à payer...) au salarié, récapitule le montant des cotisations sociales et contient d'autres éléments liés à la relation du travail. En cas de déclaration par le biais du Chèque emploi service universel (CESU) ou PAJEMPLOI, le bulletin de salaire est établi par ces organismes sur la base de la déclaration mensuelle effectuée par l'employeur et disponible dans l'espace personnel du salarié.

C

Caisse d'Allocations Familiales (CAF) : organisme de sécurité sociale qui verse, aux particuliers, dans les conditions prévues par la loi, des prestations familiales financières.

Chèque emploi service universel (CESU) : service du réseau URSSAF ((Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales) permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration, de manière simplifiée, du salaire et des autres éléments versés, le cas échéant, à un salarié du particulier employeur, hors assistants maternels.

Certificat médical : acte d'un médecin / praticien (ou tout professionnel de santé habilité) attestant de l'état de santé de la personne qui l'a consulté et permettant de justifier la situation du salarié auprès de son employeur. A titre d'exemple, le certificat médical est établi dans le cadre d'une grossesse, d'un congé enfant malade ou d'une absence de l'enfant.

Certificat de travail : document écrit délivré obligatoirement par l'employeur au salarié à la fin du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture et le type de contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, écrit ou oral. Il permet de certifier la période d'emploi du salarié et le(s) emploi(s) occupé(s) auprès du particulier employeur

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) : contrat de travail qui ne peut être conclu que dans les cas limitativement énumérés par la loi. Ce contrat de travail est affecté d'un terme. Le CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente chez le particulier employeur.

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : contrat de travail général qui constitue la forme principale de la relation de travail. Par définition, il ne comprend pas de terme. Il a pour but de fixer les obligations entre les parties et doit être rédigé au moment de l'embauche. Ce contrat perdure tant que l'une ou l'autre des parties ne l'a pas rompu.

Herdeiro ou terceiro beneficiário: pessoa que pode substituir o beneficiário direto de um direito em razão do seu vínculo (familiar, jurídico, financeiro) com este último. A título de exemplo, em caso de morte, podem ter a qualidade de herdeiros ou terceiros beneficiários: o cônjuge, os descendentes, o cônjuge ou não, ou ainda os ascendentes do falecido.

B

Recibo de vencimento: Documento obrigatório emitido mensalmente ou de acordo com a periodicidade da remuneração definida no contrato de trabalho. Indica o valor do salário pago (bruto, líquido tributável, líquido a pagar, etc.) ao trabalhador, resume o valor das contribuições previdenciárias e contém outros elementos relativos à relação de trabalho. Em caso de declaração através do Cheque Contratação de Serviço Universal (CESU) ou PAJEMPLOI, o recibo de vencimento é emitido por estas entidades com base na declaração mensal efetuada pelo empregador e disponibilizada na área pessoal do trabalhador.

C

Caixa de Abonos de Família (CAF): organismo de segurança social que paga, aos particulares, nas condições previstas na lei, prestações pecuniárias familiares.

Cheque de emprego de serviço universal (CESU): serviço da rede URSSAF (Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales) que permite aos empregadores privados fazer a declaração, de forma simplificada, do salário e demais elementos pagos, se for o caso, a um trabalhador do empregador de serviços domésticos, excluindo assistentes maternais.

Atestado médico: ato de médico/clínico (ou de qualquer profissional de saúde autorizado) que ateste o estado de saúde de quem o consultou e que permita justificar a situação do trabalhador perante a sua entidade patronal. Por exemplo, o atestado médico é emitido no contexto de gravidez, de baixa por doença de filho ou de ausência da criança.

Certificado de trabalho: documento escrito obrigatoriamente emitido pelo empregador ao trabalhador no termo do contrato de trabalho, independentemente da forma de cessação e do tipo de contrato de trabalho, a termo certo ou incerto, escrito ou verbal. Permite atestar o tempo de serviço do trabalhador e o(s) emprego(s) exercido(s) junto da entidade empregadora individual

Contrato de trabalho a termo certo (CDD): contrato de trabalho que só pode ser celebrado nos casos expressamente previstos na lei. Este contrato de trabalho é afetado por um termo. O contrato a termo certo não pode ter por objeto nem por efeito o preenchimento duradoiro de um posto de trabalho relacionado com a atividade normal e permanente junto do empregador individual.

Contrato de trabalho a termo incerto (CDI): contrato de trabalho geral que constitui a principal forma da relação de trabalho. Por definição, não inclui um termo. Tem por finalidade definir as obrigações entre as partes e deve ser redigido no momento da contratação. Este contrato perdura enquanto uma ou outra das partes não o fizer cessar.

Contrat de travail oral : forme dérogatoire de contrat de travail prévue uniquement pour les salariés déclarés auprès du CESU dans les conditions restrictives posées par la loi et le respect des dispositions conventionnelles. Dans ces conditions, il vaut contrat écrit.

Cotisations sociales : ensemble des prélèvements obligatoires sur le salaire brut et les éléments assimilés à du salaire, supportés par le salarié (cotisations salariales) et par l'employeur (cotisations patronales) et servant à financer diverses prestations sociales (l'assurance maladie, l'assurance chômage, les allocations familiales, les pensions de retraite, etc.). *(Voir aussi URSSAF caisse nationale, CESU, PAJEMPLOI déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).*

Cumul emploi-retraite : situation du salarié qui reprend ou poursuit une activité professionnelle en complément de la perception d'une pension de retraite.

D

Date d'effet de l'embauche : date à compter de laquelle le salarié prend ses fonctions auprès du particulier employeur. Elle correspond au premier jour de travail du salarié au domicile du particulier employeur, ou au premier jour d'accueil de l'enfant chez l'assistant maternel ou au sein de la MAM. Cette date sert de point de départ pour déterminer l'ancienneté du salarié. *(Voir aussi CDI, CDD et contrat de travail oral)*

Décharge : document signé par le destinataire d'un courrier ou d'un acte attestant de sa remise en main propre. Il doit comporter la date de cette remise et être établi en deux exemplaires afin que chacune des parties puisse conserver une preuve écrite.

Déclaration du salaire : obligation pour le particulier employeur de déclarer auprès des différents services du réseau URSSAF ou la MSA, le salaire et, le cas échéant, les indemnités, versés au salarié. Cette déclaration doit être faite à la fin de chaque mois au cours duquel est intervenue une prestation de travail. Elle permet de déterminer les droits des salariés (retraite, assurance maladie, assurance chômage). *(Voir aussi caisse nationale des URSSAF, CESU, PAJEMPLOI, MSA, déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).*

Délai de prévenance : délai à respecter entre l'annonce d'un événement ou d'une décision et sa réalisation. La durée de ce délai est fixée :

- par les dispositions légales, règlementaires et conventionnelles applicables ou celles prévues par les parties dans le contrat de travail ;
- en l'absence de disposition conventionnelle, par le contrat de travail.

E

Emplois-repères : emplois qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes et dont les activités sont décrites dans le cadre de la classification des emplois applicables aux salariés relevant du socle spécifique salarié du particulier employeur. Les emplois-repères listés permettent de positionner le salarié sur une grille de classification.
Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/

Contrato de trabalho verbal: forma derrogatória do contrato de trabalho prevista apenas para os trabalhadores declarados ao CESU nas condições restritivas previstas na lei e no cumprimento das disposições contratuais. Nestas condições, tem o valor dum contrato escrito.

Contribuições sociais: conjunto das deduções obrigatórias ao salário bruto e aos elementos equiparados ao salário, suportadas pelo trabalhador (cotizações salariais) e pelo empregador (contribuições patronais) e utilizadas para financiar diversos serviços sociais (seguro de saúde, seguro de desemprego, abonos de família, pensões de reforma, etc.). (Ver também URSSAF caixa nacional, CESU, PAJEMPLOI declaração de salário, salário bruto e salário líquido).

Cúmulo emprego-reforma: situação do trabalhador que retome ou prossiga uma atividade profissional em complemento da pensão de reforma.

D

Data efetiva da contratação: data a partir da qual o trabalhador assume funções junto ao empregador de serviços domésticos. Corresponde ao primeiro dia de trabalho do trabalhador no domicílio do empregador de serviços domésticos, ou ao primeiro dia de acolhimento da criança em casa do assistente maternal ou no seio da MAM. Esta data serve de ponto de partida para a determinação da antiguidade do trabalhador. (Veja também CDI, CDD e contrato de trabalho verbal)

Recibo: documento assinado pelo destinatário de uma carta ou dum ato que atesta a sua entrega em mão. Deve conter a data dessa entrega e ser lavrado em duplicado para que cada uma das partes guarde prova escrita.

Declaração de salário: obrigação do empregador de serviços domésticos declarar aos diversos serviços da rede da URSSAF ou do MSA, o salário e, se aplicável, os subsídios pagos ao trabalhador. Esta declaração deve ser feita no fim de cada mês em que ocorreu a prestação do trabalho. Permite determinar os direitos dos trabalhadores (aposentadoria, seguro de saúde, seguro de desemprego). *(Ver também caixa nacional URSSAF, CESU, PAJEMPLOI, MSA, declaração de salário, salário bruto e salário líquido.)*

Período de aviso prévio: tempo a respeitar entre o anúncio de um evento ou de uma decisão e a sua realização. A duração deste período é fixada:

- pelas disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis ou pelas partes no contrato de trabalho;
- na falta de disposição contratual, pelo contrato de trabalho.

E

Empregos de referência: empregos que ilustram concretamente as situações de trabalho mais comuns e cujas atividades são descritas no quadro da classificação de empregos aplicável aos trabalhadores abrangidos pela base específica de trabalhadores do empregador de serviços domésticos. Os empregos de referência listados permitem posicionar o funcionário numa grelha de classificação.
Existe um simulador paritário para os trabalhadores abrangidos pela base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos": https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployer.fr/

Engagement réciproque (socle spécifique « assistant maternel ») : document écrit permettant à l'employeur et à l'assistant maternel agréé de s'accorder sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant. Il précède la signature du contrat de travail et intervient lorsque les parties se sont entendues sur les conditions de l'accueil à venir. L'engagement réciproque ne doit pas être confondu avec la lettre d'engagement visée dans le socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective. Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques de la convention collective.

Entretien préalable à un éventuel licenciement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : étape obligatoire de la procédure de licenciement. Durant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. La décision de licencier le salarié ne peut être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable.

F

Faute : comportement du salarié, justifié par des éléments probants matériellement vérifiables, constituant une erreur, une négligence ou résultant du non-respect de ses obligations contractuelles. Selon la gravité du comportement reproché au salarié, la faute peut être qualifiée de simple, grave ou lourde.

Faute simple : comportement du salarié n'entrainant pas nécessairement la rupture du contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail justifié par une faute simple, le préavis est exécuté et l'indemnité de fin de contrat est due.

Faute grave : comportement du salarié constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail. Elle entraine l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat. Elle peut se produire, même pendant le préavis, et peut justifier sa rupture immédiate.

Faute lourde : comportement volontaire du salarié, avec l'intention de nuire à l'employeur, constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail, même pendant le préavis, et justifie sa rupture immédiate. Elle entraine l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat.

Force majeure : évènement exceptionnel imprévisible, irrésistible (insurmontable), qui échappe au contrôle de la personne liée par une ou plusieurs obligation(s) et qui empêche sa/leur réalisation.

G

Grille de classification : grille (présentée sous forme de tableau) comportant une échelle de plusieurs niveaux et répertoriant l'ensemble des métiers (appelés emplois-repères) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », permettant de déterminer le salaire minimum applicable. Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : https://www.simulateur- emploisalarieduparticulieremployeur.fr/

Compromisso recíproco (base específica "assistente maternal"): documento escrito que permite ao empregador e ao assistente maternal autorizado chegarem a acordo sobre o princípio de celebração de um contrato de trabalho relativo ao acolhimento de uma criança. Este precede a assinatura do contrato de trabalho e intervém quando as partes tiverem acordado as condições do futuro acolhimento. O compromisso recíproco não deve ser confundido com a carta de compromisso referida na base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da presente convenção coletiva. Nas fichas e documentos educativos é proposto um modelo de compromisso recíproco.

Entrevista prévia a um possível despedimento (base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos"): etapa obrigatória no procedimento de demissão. Durante a entrevista, o empregador explica os motivos da decisão planeada e ouve as explicações do trabalhador. A decisão de demitir o empregado não poderá ser proferida oralmente e/ou em entrevista prévia.

F

Falta: comportamento do trabalhador, justificado por elementos materialmente verificáveis, que constituam erro, negligência ou resultem do incumprimento das suas obrigações contratuais. Dependendo da gravidade do comportamento pelo qual o empregado é acusado, a falta pode ser qualificada como simples, grave ou dolosa.

Falta simples: comportamento do trabalhador não implicando necessariamente a rescisão do contrato de trabalho. Em caso de rescisão do contrato de trabalho justificada por falta simples, o aviso prévio é executado e é devida a indemnização rescisória.

Falta grave: comportamento do trabalhador que constitua violação das suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho, da convenção coletiva, da lei ou dos regulamentos, de tal importância que impossibilite a manutenção do seu contrato de trabalho. Leva à não execução do aviso prévio e ao não pagamento da indenização rescisória. Pode ocorrer, mesmo durante o período de aviso prévio, e pode justificar a rescisão imediata.

Falta dolosa: conduta voluntaria do trabalhador, com a intenção de prejudicar o empregador, constituindo violação das suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho, da convenção coletiva, da lei ou dos regulamentos, de tal importância que 'impossibilite a manutenção de sua contrato de trabalho, mesmo durante o período de aviso prévio, e justifique a sua rescisão imediata. Leva à não execução do aviso prévio e ao não pagamento da indemnização rescisória.

Força maior: evento excecional imprevisível, irresistível (insuperável), que escapa ao controlo da pessoa vinculada por uma ou mais obrigações e que impede a realização destas.

G

Grelha de classificação: grelha (apresentada em forma de tabela) composta por uma escala de vários níveis e que enumera o conjunto das profissões (denominadas empregos de referência) dos trabalhadores abrangidos pela base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos", permitindo determinar o salário mínimo aplicável. Existe um simulador paritário para os trabalhadores abrangidos pela base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos": https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployer.fr/

I

Inaptitude : constatation, exclusivement par le médecin du travail, de l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste qu'il occupe. Elle est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Incapacité : état d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente, partielle ou totale, de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail. Le salarié doit alors justifier de son absence à son poste de travail en remettant à son particulier employeur un arrêt de travail.

Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) : indemnités versées, sous conditions, au salarié (ou, dans certains cas spécifiques, à l'employeur) par la caisse du régime de sécurité sociale dont il relève, pendant un arrêt de travail. Le montant de ces indemnités diffère selon la situation professionnelle du salarié et la cause de l'arrêt de travail (arrêt maladie simple, accident du travail, etc.) et peut être complété sous conditions, par l'organisme de prévoyance Il est calculé, par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié, sur la base de l'attestation de salaire établie par le particulier employeur.

Invalidité : notion de droit de la sécurité sociale qui correspond à la situation d'une personne qui, après une maladie ou un accident, perd une partie de sa capacité de travail ou de son gain lié au travail. Elle est reconnue par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié.

J

Jours calendaires : tous les jours du calendrier de l'année du 1er janvier au 31 décembre (y compris les jours fériés). Une semaine correspond à 7 jours calendaires.

Jour chômé : jour non travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, par l'employeur.

Jours fériés : jours de fête ou commémorant un événement, énumérés par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Jour habituellement travaillé : jour qui est prévu comme devant être travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, au salarié par l'employeur.

Jours ouvrables : tous les jours de la semaine à l'exception du repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. A titre d'exemple, une semaine calendaire, sans aucun jour férié, comporte 6 jours ouvrables.

L

Lettre d'engagement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : document écrit dans lequel les parties indiquent leur intention de conclure ensemble un contrat de travail.

Licenciement (uniquement applicable pour le socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : décision de l'employeur de rompre le contrat de travail qui le lie à son salarié.

I

Inaptidão: constatação, exclusivamente pelo médico do trabalho, da incompatibilidade entre o estado de saúde do trabalhador e o posto que ocupa. É de origem profissional ou não profissional.

Incapacidade: estado de uma pessoa que está temporariamente ou permanentemente, parcial ou totalmente impossibilitada de trabalhar ou de realizar certas tarefas relacionadas com o seu trabalho. O trabalhador deve então justificar a sua ausência do seu posto de trabalho enviando ao seu empregador de serviços domésticos uma baixa médica.

Subsídios diários de segurança social (IJSS): subsídios pagos, condicionalmente, ao trabalhador (ou, em certos casos específicos, à entidade patronal) pela caixa do regime de segurança social a que pertence, durante a baixa médica. O valor destas indemnizações difere consoante a situação profissional do trabalhador e a causa da baixa médica (baixa simples, acidente de trabalho, etc.) e pode ser complementado em condições, pela entidade de previdência. É calculado pela caiza do regime de segurança social a que o trabalhador pertence, com base no certificado de vencimento estabelecido pelo empregador individual.

Invalidez: conceito de direito da segurança social que corresponde à situação de uma pessoa que, após doença ou acidente, perde parte da capacidade para o trabalho ou do seu ganho relacionado com o trabalho. É reconhecida pelo fundo do regime de segurança social a que pertence o trabalhador.

J

Dias de calendário (corridos): todos os dias corridos do ano a partir do 1º de janeiro até 31 de dezembro (incluindo feriados). Uma semana corresponde a 7 dias de calendário (corridos).

Dia não útil: dia não trabalhado pelo trabalhador de acordo com o horário previsto no seu contrato de trabalho ou apresentado, dentro dos prazos, pelo empregador.

Feriados: dias de festa ou comemorativos de evento, elencados pelas disposições legais e regulamentares de direito comum.

Dia normalmente trabalhado: dia programado para ser trabalhado pelo trabalhador de acordo com o horário previsto no seu contrato de trabalho ou entregue, nos prazos fixados, ao trabalhador pelo empregador.

Dias úteis: todos os dias da semana, exceto descanso semanal e feriados. Por exemplo, uma semana de calendário, sem feriados, tem 6 dias úteis.

L

Carta de compromisso (base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos»): documento escrito em que as partes manifestam a intenção de celebrar um contrato de trabalho em conjunto.

Despedimento (aplicável apenas para a base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos"): decisão do empregador de rescindir o contrato de trabalho que o vincula ao seu trabalhador.

M

Maladie professionnelle : maladie causée par l'activité professionnelle ou les conditions de travail du salarié, reconnue comme telle par la caisse du régime de sécurité sociale du régime dont relève le salarié.

Maison d'Assistant(s) Maternel(s) (MAM) : en application des dispositions légales et règlementaires applicables, lieu où les enfants sont accueillis par le ou les assistant(s) maternel(s) du particulier employeur exerçant leur profession en dehors de leur domicile. Ce dispositif permet à un ou à des assistant(s) maternel(s) agréé(s) d'exercer au sein d'un local pour y accueillir les enfants.

Mensualisation du salaire : méthode de calcul du salaire qui permet au salarié de percevoir le même salaire chaque mois quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (hors absences non rémunérées du salarié). Des formules de calcul du salaire mensuel sont précisées dans chacun des socles spécifiques de la convention collective.

Modification du contrat de travail : toute modification du contrat de travail doit être faite par avenant (voir la définition du terme « avenant »).

Mutualité Sociale Agricole (MSA) : organisme de sécurité sociale qui gère le régime obligatoire de protection sociale du secteur agricole et rural.

N

Numéro d'identification employeur : numéro attribué personnellement à chaque particulier employeur à la suite de son immatriculation auprès des organismes de déclaration *(URSSAF Caisse Nationale, CESU, PAJEMPLOI, MSA)*. Il figure sur les bulletins de salaire édités par ces organismes.

P

PAJEMPLOI : service du réseau URSSAF permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration du salaire d'un assistant maternel agréé ou d'un salarié dont l'emploi-repère relève du domaine « Enfant ».

Période de référence : période légale, fixée de date à date, au cours de laquelle sont appréciés les droits acquis par le salarié et qui ne peut être modifiée par les parties.

Préavis : délai qui doit être respecté entre la notification (date de première présentation du courrier ou de sa remise en mains propres contre décharge) de la rupture du contrat de travail et la date de fin réelle du contrat de travail. Sa durée est définie dans la présente convention collective et diffère selon le mode de rupture (licenciement, retrait d'enfant, démission, etc.) et l'ancienneté du salarié.

Protection sociale complémentaire : garanties complémentaires de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, mises en place au bénéfice des salariés.

M

Doença profissional: doença decorrente da atividade profissional ou das condições de trabalho do trabalhador, reconhecida como tal pela caixa do regime de segurança social do regime a que o trabalhador pertence.

Casa de Assistentes Maternais (MAM): em aplicação das disposições legais e regulamentares aplicáveis, local onde as crianças são acolhidas pelo(s) assistente(s) maternal/ais do empregador de serviços domésticos que exerça(m) a sua profissão fora do domicílio. Este sistema permite que um ou mais assistentes maternais autorizados trabalhem num local para acolher as crianças.

Salário mensal: método de cálculo de salário que permite ao trabalhador receber o mesmo salário todos os meses, independentemente do número de dias de calendário do mês (excluindo as ausências não remuneradas do trabalhador). As fórmulas de cálculo do salário mensal são especificadas em cada uma das bases específicas da convenção coletiva.

Modificação do contrato de trabalho: qualquer modificação do contrato de trabalho deve ser feita por adenda (ver a definição do termo «adenda»).

Mutualidade social agrícola (MSA): organismo de segurança social que gere o regime obrigatório de proteção social do setor agrícola e rural.

N

Número de identificação do empregador: número atribuído pessoalmente a cada empregador de serviços domésticos após o seu registo nos organismos de declaração (URSSAF Caixa Nacional, CESU, PAJEMPLOI, MSA). Consta nos recibos de salário publicados por essas organizações.

P

PAJEMPLOI: serviço da rede URSSAF que permite aos empregadores de serviços domésticos declararem o salário de um assistente maternal autorizado ou de um trabalhador cujo emprego de referência se enquadre no domínio "Criança".

Período de referência: prazo legal, fixado entre duas datas, durante o qual são avaliados os direitos adquiridos pelo empregado e que não podem ser modificados pelas partes.

Aviso prévio: período que deve ser respeitado entre a notificação (data da primeira apresentação da carta ou da sua entrega em mão contra recibo) da rescisão do contrato de trabalho e a data efetiva de fim do contrato de trabalho. A sua duração é definida nesta convenção coletiva e difere consoante o modo de rescisão (despedimento, retirada de criança, demissão, etc.) e a antiguidade do trabalhador.

Proteção social complementar: garantias adicionais às decorrentes da organização da segurança social, constituídas em benefício dos trabalhadores.

R

Reçu pour solde de tout compte : document écrit réalisé par l'employeur en double exemplaire et délivré obligatoirement au salarié à la fin du contrat de travail et quel que soit le mode de la rupture et le type de contrat de travail, qu'il soit écrit ou oral. Il répertorie les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail.

Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) : répertoire des diplômes, certifications et titres certifiés par la Commission de la Certification Professionnelle. Il contient les fiches descriptives comprenant le détail des compétences acquises aux termes de la formation et les métiers pouvant être exercés à l'issue de celle-ci.

S

Salaire brut : salaire avant déduction des cotisations et contributions sociales salariales et, le cas échéant, du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu du salarié.

Salaire net : salaire versé au salarié après la déduction des cotisations et contributions sociales salariales du salaire brut et le cas échéant du montant du prélèvement à la source de son impôt sur les revenus.

Sécurité sociale : régime obligatoire de protection sociale dont bénéfice le salarié afin de le garantir contre certains risques (notamment maladie, accident, maternité, vieillesse).

Structure mandataire : association ou entreprise agissant pour le compte du particulier employeur, pour assurer la gestion des formalités de recrutement, administratives et déclaratives liées à l'emploi d'un salarié. Le particulier reste juridiquement l'employeur du salarié.

Suspension du contrat de travail : situation durant laquelle le salarié ne travaille pas, sans que la relation de travail ne soit pour autant rompue. Cette suspension peut être du fait du salarié ou du particulier employeur. *(voir aussi ancienneté)*

T

Temps de travail effectif : temps durant lequel le salarié se conforme aux directives de l'employeur. Des périodes non travaillées peuvent être assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation de certains droits du salarié.

U

URSSAF Caisse nationale : caisse chargée de la collecte, avec le réseau des URSSAF, des cotisations et contributions sociales qui financent les branches du régime général de la Sécurité sociale. Elle permet aux particuliers employeurs, notamment par le biais du CESU et de PAJEMPLOI, d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes aux emplois relevant du champ d'application de la convention collective. Chaque année, elle établit le barème des prestations et avantages en nature.
(Voir aussi CESU, PAJEMPLOI, déclaration de salaire, cotisations sociales, salaire net et salaire brut).

R

Recibo para saldo de qualquer conta: documento escrito emitido pelo empregador em duplicado e obrigatoriamente entregue ao trabalhador no termo do contrato de trabalho e qualquer que seja a forma de cessação e o tipo de contrato de trabalho, escrito ou verbal. Elenca as quantias pagas ao trabalhador quando da rescisão do contrato de trabalho.

Diretório Nacional de Certificações Profissionais (RNCP): diretório de diplomas, certificações e títulos certificados pela Comissão de Certificação Profissional. Contém fichas descritivas com o detalhe das competências adquiridas na formação e as profissões que podem ser exercidas ao final da mesma.

S

Salário bruto: salário antes da dedução das contribuições dos trabalhadores e das contribuições para a segurança social e, se for caso disso, da retenção na fonte do imposto sobre os rendimentos dos trabalhadores.

Salário líquido: salário pago ao trabalhador após a dedução das cotizações e contribuições sociais do salário bruto e, quando aplicável, o valor da retenção na fonte do seu imposto sobre os rendimentos.

Seguro Social: regime obrigatório de proteção social de que o trabalhador beneficia para o proteger contra determinados riscos (nomeadamente doença, acidente, maternidade, velhice).

Estrutura paritária: associação ou empresa que atua em nome do empregador de serviços domésticos, para assegurar a gestão das formalidades de recrutamento, administrativas e declarativas relacionadas com o emprego de um trabalhador. O particular permanece legalmente o empregador do trabalhador.

Suspensão do contrato de trabalho: situação em que o trabalhador não trabalha, sem que ocorra rescisão do vínculo laboral. Esta suspensão pode ser causada pelo trabalhador ou pelo empregador de serviços domésticos. (ver também antiguidade)

T

Tempo de trabalho efetivo: tempo durante o qual o trabalhador cumpre as diretrizes do empregador. Os períodos não trabalhados podem ser equiparados a tempo de trabalho efetivo para efeitos de apreciação de determinados direitos do trabalhador.

U

URSSAF Caisse nationale: fundo responsável pela coleta, junto à rede URSSAF, das cotizações e contribuições sociais que financiam os ramos do regime geral de Segurança social. Permite aos empregadores de serviços domésticos, nomeadamente através do CESU e do PAJEMPLOI, fazerem as suas declarações e beneficiarem de um processo de débito direto de todas as cotizações e contribuições para a segurança social relativas aos empregos abrangidos pela convenção coletiva. Anualmente, estabelece a tabela de benefícios e das prestações em espécie.
(Ver também CESU, PAJEMPLOI, declaração de salário, cotizações sociais, salário líquido e salário bruto).

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle d'engagement réciproque

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Conformément aux dispositions de l'article 93 du socle « assistant maternel » de la convention collective, l'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail, avant le premier jour d'accueil, période d'adaptation comprise. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire et ne saurait remplacer la poursuite de la négociation et la conclusion d'un contrat de travail. Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité forfaitaire est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de l'engagement réciproque. Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les évènements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- *le décès de l'enfant du particulier employeur,*
- *le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.*

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à cotisations sociales.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de l'engagement réciproque.

À la suite du contact pris ce jour : *[Indiquer la date]* ..... / ..... / .....

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* .....

Adresse *[Adresse du particulier employeur]* : .....

Téléphone *[Téléphone du particulier employeur]* : .....

E-mail *[Adresse électronique du particulier employeur]* : .....

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

BASE ASSISTENTES MATERNAIS

Modelo de compromisso recíproco

À atenção dos utilizadores deste documento.

De acordo com o disposto no artigo 93º da base «assistentes maternais» da convenção coletiva, o compromisso recíproco é definido como um compromisso escrito pelo qual o empregador de serviços domésticos e o assistente maternal concordam com o princípio da formação do contrato de trabalho, antes do primeiro dia de acolhimento, incluindo o período de adaptação. Qualquer alteração dos termos do compromisso recíproco deverá ser objeto de novo acordo entre as partes.

O compromisso recíproco não é obrigatório e não pode substituir o prosseguimento das negociações e a celebração de um contrato de trabalho. Pode ser rescindido por iniciativa do empregador de serviços domésticos ou do assistente maternal. Nesse caso, a parte que toma a iniciativa de rescindir informa a outra parte da sua decisão, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue em mão contra recibo, e é obrigada a pagar-lhe uma indemnização compensatória.

A indemnização é de valor equivalente a meio mês do salário bruto definido à data da contratação. A indemnização não é devida, mediante apresentação de justificativo, se algum dos seguintes eventos ocorrer entre a data do compromisso recíproco e a data efetiva de contratação:

- *óbito do filho do empregador de serviços domésticos,*
- *revogação, suspensão ou não renovação da autorização do assistente maternal.*

Especifica-se que esta indemnização compensatória de montante fixo não tem caráter de vencimento. Portanto, não está sujeita a contribuições e cotizações sociais.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Estes devem ser excluídos da versão final do compromisso recíproco.

Na sequência do contacto feito hoje: *[Inserir data]* ..... / ..... / .....

Entre

[Escolher entre] Senhora/Senhor *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* .....

Endereço *[Endereço do empregador de serviços domésticos]:* .....

Telefone *[Telefone do empregador de serviços domésticos]:* .....

E-mail *[Endereço de e-mail do empregador de serviços domésticos]:* .....

Doravante referido como "o empregador de serviços domésticos"

Et

[Choisir entre] Madame/Monsieur, Assistant(e) maternel(le), *[Nom, prénom du salarié]* .....

.....

Adresse *[Adresse du salarié]* : .....

Téléphone *[Téléphone du salarié]* : .....

E-mail *[Adresse électronique du salarié]* : .....

Ci-après dénommé « le futur salarié »

Pour l'accueil de l'enfant, les parties s'entendent sur l'embauche de

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* .....

à effet du ..... / ..... / ..... *[Date du début du contrat]*, avec signature d'un contrat de travail sur les bases suivantes :

Durée hebdomadaire de l'accueil prévue : .....

Nombre de semaines d'accueil dans une année : .....

Salaire horaire brut ..... €

Salaire mensuel brut ..... €

Sauf exceptions prévues par l'article 93 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévue, d'un montant de ..... €

[À compléter en indiquant le montant du demi-mois de salaire.]

Elle n'est pas due dès lors que les évènements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires.

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du (ou des) futur(s) particuliers employeur(s)
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du futur salarié
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

E

[Escolher entre] Senhora/Senhor, Assistente maternal, *[Apelido, nome do trabalhador]* .....

.....

Endereço *[Endereço do trabalhador]* : .....

Telefone *[telefone do trabalhador]* : .....

E-mail *[Endereço de e-mail do funcionário] :* .....

Daqui em diante referido como «o futuro trabalhador»

Para o acolhimento da criança, as partes acordam a contratação de

[Escolher entre] Senhora/Senhor *[Apelido, nome do trabalhador]* .....

com efeito ..... / ..... / ..... *[Data de início do contrato]*, com a celebração de um contrato de trabalho nas seguintes bases:

Duração semanal prevista para o acolhimento: .....

Número de semanas de acolhimento num ano: .....

Salário bruto por hora ..... €

Salário mensal bruto ..... €

Salvo as exceções previstas no artigo 93º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva, se uma das partes decidir não dar sequência a este acordo de princípio, pagará à outra parte uma indemnização compensatória de montante equivalente a meio mês de salário bruto em relação à duração semanal do acolhimento previsto, no montante de ..... €

[Preencher indicando o montante do meio mês de salário.]

A indemnização não é devida se algum dos seguintes eventos ocorrer entre a data do compromisso recíproco e a data efetiva do contrato de trabalho:

- o óbito do filho do empregador de serviços domésticos;
- a revogação, suspensão ou não renovação da autorização do assistente maternal.

Celebrado em ....., em ..... *[Especificar local e data]* Em 2 exemplares.

[Uma cópia é dada ao trabalhador e a outra fica para o empregador de serviços domésticos.]

Assinatura do(s) futuro(s) empregador(es) de serviços domésticos
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

Assinatura do futuro trabalhador
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée, en cas de durée de travail régulière telle que définie à l'article 98-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* .....

Adresse *[Adresse du particulier employeur]* : .....

Téléphone *[Téléphone du particulier employeur]* : .....

E-mail *[Adresse électronique du particulier employeur]* : .....

N° Pajemploi *[À compléter]* : .....

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]* :

.....

Lien avec l'employeur *[Préciser le lien avec le particulier employeur]* : .....

Téléphone *[Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence]* : .....

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Madame/Monsieur, Assistant(e) maternel(le), *[Nom, prénom du salarié]* .....

.....

Adresse *[Adresse du salarié]* : .....

Téléphone *[Téléphone du salarié]* : .....

E-mail *[Adresse électronique du salarié]* : .....

Numéro de sécurité sociale : .....

Date de délivrance de l'agrément *[Ou date du dernier renouvellement]* : .....

BASE ASSISTENTES MATERNAIS

Modelo de contrato de trabalho a termo incerto

À atenção dos utilizadores deste documento.

O contrato de trabalho estabelece por escrito as obrigações recíprocas das partes. O modelo abaixo apresentado pode ser utilizado para a constituição de um vínculo laboral por tempo indeterminado, no caso de horário regular de trabalho definido no artigo 98º-1 da base específica «assistente maternal

« da Convenção Coletiva. Pode ser adaptado às particularidades da relação laboral desde que não preveja disposições menos favoráveis do que as normas aplicáveis.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Os mesmos devem ser excluídos da versão final do contrato de trabalho.

Entre

[Escolher entre] Senhora/Senhor *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* .....

Endereço *[Endereço do empregador de serviços domésticos]:* .....

Telefone *[Telefone do empregador de serviços domésticos]:* .....

E-mail *[Endereço de e-mail do empregador de serviços domésticos]:* .....

Nº Pajemploi *[Preencher]:* .....

Código IDCC: 3239

Número de telefone em caso de emergência

[Escolher entre] Senhora/Senhor, *[Apelido, nome da pessoa a contactar em caso de emergência]:*

.....

Relação com o empregador *[Especificar]:* .....

Telefone *[Número de telefone da pessoa a contactar em caso de emergência]*: .....

Doravante referido como "o empregador de serviços domésticos"

[Escolher entre] Senhora/Senhor, Assistente maternal, *[Apelido, nome do trabalhador]* .....

.....

Endereço *[Endereço do trabalhador]:* .....

Telefone *[telefone do trabalhador]:* .....

E-mail *[Endereço de e-mail do trabalhador]:* .....

Número da Segurança Social: .....

Data de emissão da autorização *[Ou data da última renovação]:* .....

Assurance responsabilité civile professionnelle *[À compléter par le salarié]* : .....

Nom : .....

Adresse : .....

N° de police : .....

Assurance automobile *[À compléter par le salarié]* :

Nom : .....

Adresse : .....

Identité de l'assuré : .....

N° de police : .....

Ci-après dénommé « le salarié »

Article 1 Engagement

Article 1-1 Convention collective

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Date d'effet du contrat

Le présent contrat est établi pour l'accueil de l'enfant *[Nom, prénom de l'enfant]* .....,

né(e) le *[Date de naissance de l'enfant]* ..... / ..... / .....

Il prendra effet à la date d'embauche, le ..... / ..... / ....., pour une durée indéterminée.

[En application de l'article 90-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.]

Seguro de responsabilidade profissional *[A preencher pelo trabalhador]:* .....

Nome: .....

Endereço: .....

Número de apólice: .....

Seguro de automóvel *[A preencher pelo trabalhador]:*

Nome: .....

Endereço: .....

Identidade do segurado: .....

Número de apólice: .....

Daqui em diante referido como «o trabalhador»

Artigo 1º Contratação

Artigo 1º-1 Convenção coletiva

Este contrato rege-se pelas disposições da convenção coletiva nacional para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

O trabalhador é informado da possibilidade de consultar o texto da convenção coletiva nacional no site www.legifrance.gouv.fr.

Artigo 1º-2 Reforma complementar e previdência

As instituições competentes em matéria de reforma e previdência são:

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Previdência Ircem

Ambos domiciliados: 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Artigo 2º Data efetiva do contrato

Este contrato é estabelecido para o acolhimento da criança *[Apelido, primeiro nome da criança]* .....

.....nascida a *[Data de nascimento da criança]* ..... / ..... / .....

Entrará em vigor na data da contratação, a ..... / ..... / ..... por tempo indeterminado.

[Nos termos do artigo 90º-1 da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva, quando o assistente maternal e o empregador de serviços domésticos já estejam vinculados por contrato de trabalho celebrado para o acolhimento de criança da mesma família e que este contrato não tenha sido rescindido, aplica-se a seguinte regra: as partes acordam, no âmbito do novo contrato, juridicamente distinto de qualquer outra relação contratual de trabalho, retomar a antiguidade adquirida pela assistente maternal ao abrigo do contrato mais antigo, ainda em curso. Esta retoma aplica-se apenas à antiguidade e não a outros direitos adquiridos pelo auxiliar maternal, tal como os relativos às férias remuneradas.]

Article 2-1 Période d'essai

(Articles 44-1 du socle commun et 95-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de ..... mois.

[La période d'essai est facultative. Sa durée maximale dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- *lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 3 mois ;*
- *lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 4 jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.*

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation de l'enfant.]

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment, par écrit, au contrat sans indemnité de rupture, ni procédure particulière.

Article 2-2 Période d'adaptation

(Article 94 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période d'adaptation débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Les parties conviennent d'une période d'adaptation de ..... jours calendaires, organisée du ..... au ..... de la façon suivante :

Date	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Pendant cette période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire mensuel prévu à l'article 7.2 du présent contrat duquel sera déduite la rémunération des heures de travail non effectuées *[Les heures non effectuées sont déterminées sur la base des jours et horaires de travail mentionnés à l'article 3.1 du présent contrat].*

Les heures prévues dans le tableau ci-dessus, qui ne seraient finalement pas effectuées du fait du particulier employeur, doivent être rémunérées, à l'exception des absences de l'enfant prévues à l'article 8.1.1 du présent contrat.

Artigo 2º-1 Período de experiência

(Artigos 44º-1 da base comum e 95º-1 da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)

Presente contrato só se torna definitivo após conclusão de um período experimental de ..... meses.

[O período de teste é opcional. A sua duração máxima depende do número de dias de trabalho semanais fixados no contrato de trabalho:

- *quando o assistente maternal trabalhar para o empregador de serviços domésticos 1, 2 ou 3 dias por semana, a duração máxima do período experimental é de 3 meses;*
- *quando o assistente maternal trabalhar para o empregador de serviços domésticos quatro (4) dias ou mais por semana, a duração máxima do período experimental é de dois (2) meses.*

A título de exceção, se o empregador particular e o assistente maternal estiverem vinculados por um contrato de trabalho em vigor para acolhimento de uma criança, ao abrigo do qual foi previsto e concluído um período experimental, a duração máxima do período experimental do novo contrato celebrado pelo acolhimento de outra criança da mesma família é de trinta (30) dias consecutivos, de acordo com a duração máxima do período de adaptação da criança.]

Durante este período experimental, cada uma das partes pode rescindir o contrato a qualquer momento, por escrito, sem indemnizações ou qualquer procedimento especial.

Artigo 2º-2 Período de adaptação

(Artigo 94º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)

O período de adaptação inicia-se no primeiro dia efetivo de trabalho, com duração máxima de 30 dias corridos.

As partes concordam com um período de ajuste de ..... dias corridos, organizados de ..... a ..... do seguinte modo:

Data	Horário de trabalho	Número de horas de trabalho

Durante este período de adaptação, incluído no período experimental, o trabalhador será remunerado com base na retribuição mensal prevista no artigo 7º-2 do presente contrato à qual será deduzida a retribuição das horas não efetuadas. *[As horas não trabalhadas são determinadas com base nos dias e horas de trabalho mencionados no artigo 3º-1 deste contrato].*

As horas previstas na tabela anterior, que não sejam efetuadas por causa atribuível ao empregador, devem ser remuneradas, com exceção das ausências da criança previstas no artigo 8º-1-1 deste contrato.

Article 3 Durée et horaires de travail

Article 3-1 Modalités d'organisation du travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur 12 mois consécutifs ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs].

Cas n° 1 :
Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, par période de 12 mois consécutifs :
Le salarié accueille l'enfant toute l'année, à l'exception des périodes de congés payés du salarié.

Cas n° 2 :
Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, par période de 12 mois consécutifs :
Le salarié accueille l'enfant pendant ..... semaines.

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les ..... semaines non travaillées seront les suivantes :

- .....
- .....
- .....

Ou

Le particulier employeur communique par écrit au salarié les semaines non travaillées, dans le respect d'un délai de prévenance, de ..... semaines/mois calendaires *[À définir entre les parties. Ce délai ne peut être inférieur à 2 mois calendaires. Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].*

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante]. Il est expressément convenu entre les parties que ces dates sont susceptibles de modification, sous réserve d'un accord écrit entre les parties et du respect d'un délai de prévenance de ..... *[À définir entre les parties].*

Article 3-2 Détermination des périodes de travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que les horaires de travail peuvent être déterminés ou non au moment de la conclusion du contrat de travail].

Artigo 3º Duração e horário de trabalho

Artigo 3º-1 Métodos de organização do trabalho

(Artigo 97º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)

[Escolher consoante a criança seja acolhida durante 52 semanas em 12 meses consecutivos ou 46 semanas ou menos em 12 meses consecutivos].

Caso nº 1:
Acolhimento da criança 52 semanas, incluindo feriados, por período de 12 meses consecutivos:
O trabalhador acolhe a criança durante todo o ano, com exceção dos períodos de férias remuneradas do trabalhador.

Caso nº 2:
Acolhimento da criança durante 46 semanas ou menos, excluindo feriados, por período de 12 meses consecutivos:
O trabalhador acolhe a criança durante ..... semanas.

Na data da contratação, fica acordado entre as partes que as ..... semanas não trabalhadas serão as seguintes:

- .....
- .....
- .....

Ou

O empregador de serviços domésticos comunica por escrito ao trabalhador as semanas não trabalhadas, respeitando o período de pré-aviso, de.....semanas/meses corridos *[A definir entre as partes. Este período não pode ser inferior a 2 meses corridos. As partes podem acordar exceções ao cumprimento deste prazo em circunstâncias excecionais que sejam impostas ao trabalhador ou ao empregador de serviços domésticos].*

[Em ambos os casos (nº 1 e nº 2), é possível prever a seguinte disposição]. Fica expressamente acordado entre as partes que estas datas estão sujeitas a alterações, sujeitas a acordo escrito entre as partes e ao cumprimento de um prazo de pré-aviso de .....*[A definir entre as partes].*

Artigo 3º-2 Determinação dos períodos de trabalho

(Artigo 97º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)

[Escolher consoante o horário de trabalho possa ou não ser determinado no momento da celebração do contrato de trabalho].

Cas n° 1 :
Le salarié travaille ..... heures par semaine, réparties de la manière suivante *[La durée maximale de travail est fixée à 48 heures par semaine, calculée sur une moyenne de 4 mois] :*

Jours de travail	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Les parties conviennent de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de ..... jours calendaires *[Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur.]*

Cas n° 2 :
Le salarié travaille ..... heures et ..... jours par semaine. Les jours et horaires de travail sont définis par un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de ..... jours calendaires *[Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur.]*

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante.] Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues dans le présent contrat. Ces heures seront rémunérées en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessous.

Article 3-3 Période de repos hebdomadaire

(Articles 46 du socle commun et 100 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au ..... *[Fixer le jour de repos hebdomadaire convenu. Si le salarié est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire doit être accordé le même jour. Dans tous les cas, le jour de repos est fixé de préférence le dimanche]* auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit. *[Il revient à l'assistant maternel, éventuellement en lien avec les services du Conseil départemental, de s'assurer que les termes de son agrément permettent un tel accueil]*

Les parties conviennent alors que le travail pendant la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une des deux options mentionnées ci-dessous] :*

- rémunéré au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25% ;
- ou récupéré par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 25%.

Caso nº 2:
O trabalhador trabalha ..... horas por semana, repartidas da seguinte forma *[O tempo máximo de trabalho é fixado em 48 horas semanais, calculadas sobre uma média de 4 meses]:*

Dias úteis	Horário de trabalho	Número de horas de trabalho

As partes acordam na possibilidade de modificar os elementos acima referidos, mediante o cumprimento de um prazo de pré-aviso de ..... dias corridos *[As partes podem acordar exceções a este prazo em circunstâncias excecionais que sejam impostas ao trabalhador ou ao empregador de serviços domésticos.]*

Caso nº 2:
O trabalhador trabalha ..... horas e ..... dias por semana. Os dias e horas de trabalho são definidos por um horário de trabalho entregue ao trabalhador em cumprimento de um período de aviso prévio de ..... dias corridos *[As partes podem acordar exceções ao cumprimento deste prazo em circunstâncias excecionais que sejam impostas ao trabalhador ou ao empregador de serviços domésticos.]*

[Em ambos os casos (nº 1 e nº 2), é possível prever a seguinte disposição]. Para fazer face a situações excecionais ou imprevisíveis, e de comum acordo entre as duas partes, podem ser efetuadas horas para além das previstas no contrato de trabalho. Essas horas serão remuneradas em acréscimo ao salário mensal definido no artigo 7º-2 abaixo.

Artigo 3º-3 Período de descanso semanal

(Artigos 46º da base comum e 100º da base específica "assistente maternal" da convenção coletiva)

O período de descanso semanal do trabalhador é fixado em ..... *[Determinar o dia de descanso semanal acordado. Se o trabalhador for contratado por vários empregadores privados, o descanso semanal deve ser concedido no mesmo dia. Em qualquer caso, o dia de descanso é fixado preferencialmente no domingo]* ao qual se acrescenta o repouso diário de 11 horas.

No entanto, a criança pode excecionalmente ser confiada ao trabalhador, com o seu acordo escrito. *[Cabe ao assistente maternal, eventualmente em articulação com os serviços do Conselho Departamental, assegurar que os termos da sua autorização permitem tal acolhimento]*

As partes concordam então que o trabalho durante o período de descanso semanal é *[Escolha uma das duas opções mencionadas abaixo]:*

- remunerado à hora devida, majorada em 25%;
- ou compensado por descanso equivalente à duração do trabalho aumentada em 25%.

Article 4 Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

Le lieu de travail et d'accueil de l'enfant est un élément déterminant ayant conditionné la volonté du ou des particuliers employeurs à conclure le présent contrat de travail.

Il est exclusivement fixé *[Choisir]* au domicile du salarié situé *[À compléter]* .....

[OU] dans une maison d'assistants maternels située *[À compléter]* .....

Toute modification du lieu de travail est matérialisée, au préalable, par un avenant au présent contrat de travail.

Article 5 Jours fériés

(Articles 47 du socle commun et 101 du socle spécifiques « assistants maternel » de la convention collective)

Le 1er mai sera *[Supprimer la mention inutile]* chômé / travaillé.

[Si le 1er mai est chômé] Le paiement du jour férié est inclus dans la mensualisation.

[Si le 1er mai est travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie d'une rémunération majorée à hauteur de 100% (soit une rémunération doublée par rapport à la rémunération habituelle).

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants :

[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).]

- ☐ 1er janvier
- ☐ Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- ☐ Lundi de Pâques
- ☐ 8 mai
- ☐ Jeudi de l'Ascension
- ☐ Lundi de Pentecôte
- ☐ Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- ☐ 14 juillet
- ☐ 15 août
- ☐ 1er novembre
- ☐ 11 novembre
- ☐ 25 décembre
- ☐ 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

[Si le jour férié est travaillé] En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de ..... % *[À compléter : ce taux de majoration ne peut pas être inférieur à 10 %]*, calculée sur la base du salaire habituel fixé à l'article 7 du présent contrat.

Artigo 4º Local de trabalho e de acolhimento da criança

O local de trabalho e de acolhimento da criança são elementos determinantes tendo condicionado a vontade do(s) empregador(es) de serviços domésticos a celebrar este contrato de trabalho.

É exclusivamente fixado *[Escolher]* no domicílio do trabalhador localizado *[a completar]* .....

[OU] numa casa de assistentes maternais localizada *[a completar]* .....

Qualquer modificação do local de trabalho será precedida de uma adenda ao presente contrato de trabalho.

Artigo 5º Feriados

(Artigos 47º da base comum e 101º da base específica «assistentes maternais» da convenção coletiva)

O 1º maio será *[Remover menção desnecessária]* folga/trabalhado.

[Se o 1º de maio é folga] O pagamento do feriado está incluído no pagamento mensal.

[Se o 1º maio é trabalhado] Em contrapartida, o trabalhador beneficia de uma majoração da remuneração de 100% (ou seja, uma remuneração duplicada em relação à remuneração normal).

Os feriados comuns trabalhados são, conforme aplicável, os seguintes:

[Marcar apenas as caixas correspondentes ao(s) feriado(s) trabalhado(s).]

- ☐ 1 de janeiro
- ☐ Sexta-feira Santa *[apenas na Alsácia-Mosela]*
- ☐ Segunda-feira de Páscoa
- ☐ 8 de maio
- ☐ Quinta-feira da Ascensão
- ☐ Segunda-feira de Pentecostes
- ☐ Abolição da escravatura *[apenas nos DROM]*
- ☐ 14 de julho
- ☐ 15 de agosto
- ☐ 1º de novembro
- ☐ 11 de novembro
- ☐ 25 de dezembro
- ☐ 26 de dezembro *[apenas na Alsácia-Mosela]*

[Se o feriado for não laboral] O feriado não laboral que coincida com dia habitualmente trabalhado pelo trabalhador é remunerado nas condições previstas no nº 2 do artigo 47º da base comum da convenção coletiva.

[Se o feriado for trabalhado] Em contrapartida do trabalho em dia feriado comum, o trabalhador recebe, pelas horas trabalhadas, uma remuneração majorada de ..... % *[A completar: esta taxa de majoração não pode ser inferior a 10%]*, calculada com base na retribuição habitual prevista no artigo 7º do presente contrato.

Article 6 Congés annuels

(Article 48-1-1 du socle commun et 102-1 et 102-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Article 6-1 Acquisition des congés annuels

Le salarié acquiert des congés payés dans les conditions fixées par l'article 48-1-1 du socle commun de la convention collective.

Article 6-2 Prise des congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Lorsque le salarié accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, le salarié fixe lui-même ses semaines de congés annuels. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1er mars de chaque année, répartis comme suit :

- 4 semaines pendant la période du 1er mai au 31 octobre de l'année ;
- 1 semaine en hiver.

Lorsque le salarié travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1er mars de chaque année, fixe ces dates et en informe le salarié.

Lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs.]

Cas n° 1 :
Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs : Les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles prévues pour les congés payés. Ces congés ne sont pas rémunérés.

Cas n° 2 :
Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congé, sur une période de 12 mois consécutifs : Ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensuel prévu à l'article 7 du présent contrat.

[Dans les deux cas (n° 1 et 2)] Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés du salarié.

Artigo 6º Férias anuais

(Artigo 48º-1-1 da base comum e 102º-1 e 102º-2 da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)

Artigo 6º-1 Aquisição de férias anuais

O trabalhado adquire férias remuneradas nas condições estabelecidas pelo artigo 48º-1-1 da base comum da convenção coletiva.

Artigo 6º-2 Gozo das férias anuais

As férias remuneradas anuais devem ser gozadas.

Quando o assistente maternal acolhe filhos de diversos empregadores de serviços domésticos, estes devem esforçar-se para fixar, de comum acordo, o mais tardar no dia 1de março de cada ano, a data das férias. Na ausência de um acordo entre os diversos empregadores de serviços domésticos, o trabalhador fixa ele próprio as suas semanas de férias anuais. Comunica então as datas das suas férias anuais, por escrito, a cada um dos seus empregadores de serviços domésticos, o mais tardar em 1de março de cada ano, assim repartidos:

- 4 semanas durante o período entre 1de maio e 31 de outubro do ano;
- 1 semana no inverno.

Quando o trabalhador trabalhar para um único empregador de serviços domésticos, na ausência de acordo entre as partes sobre as datas das férias, é o empregador de serviços domésticos que, o mais tardar até 1de março de cada ano, define essas datas e informa o trabalhador.

Quando o trabalhador não adquirir os 30 dias úteis de férias remuneradas durante o período de referência indicado no artigo 48º-1-1-1 da base comum da convenção coletiva, beneficia de férias adicionais sem vencimento que lhe permitam usufruir de um descanso anual de 30 dias úteis.

[Escolher consoante a criança seja acolhida durante 52 semanas em 12 meses consecutivos ou 46 semanas ou menos em 12 meses consecutivos.]

Caso nº 1:
Acolhimento da criança 52 semanas, incluindo feriados, durante um período de 12 meses consecutivos: Os procedimentos para gozar férias anuais adicionais são idênticos aos previstos para férias remuneradas. Essas férias não são pagas.

Caso nº 2:
Acolhimento da criança 46 semanas ou menos, excluindo férias, durante um período de 12 meses consecutivos: Estes períodos de férias anuais adicionais sem vencimento fazem parte das semanas não trabalhadas deduzidas no cálculo da retribuição mensal prevista no artigo 7º do presente contrato.

[Em ambos os casos (nºs 1 e 2)] Estes períodos de férias não remuneradas não são tidos em conta para determinar o direito do trabalhador a férias remuneradas.

Article 6-3 Indemnité de congés annuels

Le montant de l'indemnité de congé payé est déterminé en application des dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la convention collective.

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur 52 semaines ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs.]

Cas n° 1 :
Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs : L'indemnité des congés payés est versée au salarié au moment où les congés sont pris, en lieu et place de la rémunération.

Cas n° 2 :
Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs : Il est convenu entre les parties que l'indemnité des congés payés pour l'année de référence écoulée, calculée au 31 mai de chaque année, s'ajoute au salaire mensuel de base prévu à l'article 7 du présent contrat.

Elle est versée :

[Opter pour l'une des trois possibilités et supprimer les mentions inutiles. Toute autre modalité de rémunération des congés payés est proscrite]

- en une seule fois au mois de juin ;
- en une seule fois lors de la prise principale des congés payés ;
- au fur et à mesure de la prise des congés payés au prorata du nombre de jours ouvrables de congés pris.

Article 7 Rémunération à la date d'embauche

(Chapitre VII du socle commun et chapitre VII du socle spécifique « assistant maternel » et annexe 5 de la convention collective)

Article 7-1 Salaire horaire

À la date de signature du présent contrat, le salaire est fixé à ..... € bruts, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net[2] de ..... € à la date de signature du présent contrat *[Le salaire horaire ne peut être inférieur aux minimas conventionnels fixés par l'annexe 5 de la convention collective]*
La rémunération mensuelle (y compris les indemnités d'entretien, et le cas échéant les indemnités de repas et de déplacement), est versée au salarié le ..... de chaque mois *[Choisir la date de versement]*.

[Éventuellement, ajouter] Le salarié donne son accord pour que le particulier employeur confie le versement de la rémunération à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

(2) Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

Artigo 6º-3 Subsídio de férias anual

O montante do subsídio de férias remuneradas é determinado de acordo com as disposições do artigo 48º-1-1-5 da base comum do acordo coletivo.

[Escolher dependendo se o pagamento mensal é determinado sobre 52 semanas ou sobre 46 semanas ou menos em 12 meses consecutivos.]

Caso nº 1:
Acolhimento da criança 52 semanas, incluindo feriados, durante um período de 12 meses consecutivos: O subsídio por férias remuneradas é pago ao trabalhador no momento do gozo das férias, em substituição da remuneração.

Caso nº 2:
Acolhimento da criança durante 46 semanas ou menos, excluindo feriados, durante um período de 12 meses consecutivos: Fica acordado entre as partes que o subsídio por férias remuneradas do ano de referência decorrido, calculado em 31 de maio de cada ano, é acrescido ao salário-base mensal previsto no artigo 7º deste contrato.

É pago:

[Escolher uma das três possibilidades e excluir as menções desnecessárias. É proibida qualquer outra forma de pagamento de férias remuneradas]

- uma única vez, no mês de junho;
- uma única vez, aquando do gozo do período principal de férias remuneradas;
- à medida que as férias remuneradas são gozadas, proporcionalmente ao número de dias úteis de férias gozadas.

Artigo 7 Remuneração na data de contratação

(Capítulo VII da base comum e capítulo VII da base específica «assistente maternal» e anexo 5 da convenção coletiva)

Seção 7º-1 Salário horário

Na data da assinatura do presente contrato, o salário é fixado em ..... € brutos, correspondente, a título indicativo, a um salário hora líquido[2] de ..... € na data de assinatura deste contrato *[O salário por hora não pode ser inferior aos mínimos contratuais fixados no anexo 5 da convenção coletiva]*
A retribuição mensal (incluindo subsídios de manutenção e, se aplicável, subsídios de refeição e de deslocação), é paga ao trabalhador a ..... de cada mês *[Escolher a data de pagamento].*

[Adicionar opcionalmente] O trabalhador dá o seu acordo para que o empregador de serviços domésticos confie o pagamento da remuneração à PAJEMPLOI, por meio do sistema PAJEMPLOI+.

(2) Salário líquido: montante do salário após a dedução das contribuições salariais.

Si le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires, c'est-à-dire au-delà de l'horaire contractuel et en-deçà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci sont rémunérées au taux horaire normal *[Possible de prévoir une majoration.]*, soit ..... € bruts (correspondant, à titre indicatif, à ..... € net par heure, à la date de signature du contrat).

Si le salarié est amené à effectuer des heures majorées, c'est-à-dire des heures de travail au-delà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci donneront lieu à une majoration du salaire et seront rémunérées au taux horaire brut majoré de ..... % *[Indiquer le taux de majoration. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %.]*, soit ..... € bruts par heure majorée (correspondant, à titre indicatif, à ..... € net par heure, à la date de signature du contrat).

Article 7-2 Salaire mensuel

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur accueil de 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins]

Cas n° 1 :
Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Lorsque le contrat de travail est prévu sur 52 semaines comprenant l'accueil de l'enfant sur 47 semaines et 5 semaines de congés, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-1 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines / 12 mois
= nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

Soit un salaire mensuel brut de ..... €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de ..... €.

Cas n° 2 :
Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur 46 semaines ou moins, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-2 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

nombre d'heures de travail par semaine x nombre de semaines programmées / 12 mois
= nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

Soit un salaire mensuel brut de ..... €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de ..... €.

Le salaire mensualisé n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent contrat de travail.

Se o trabalhador tiver que efetuar horas suplementares, ou seja, para além das horas contratuais e até 45 horas semanais, estas são remuneradas pelo montante horário normal. *[É possível prever uma majoração.]*, ou seja ..... € brutos (correspondente, a título indicativo, a ..... € líquidos por hora, à data da assinatura do contrato).

Se o trabalhador tiver que efetuar horas majoradas, ou seja, horas de trabalho superiores a 45 horas semanais, estas dão lugar a uma majoração do salário e serão pagas pelo montante horário brut majorado de ..... % *[Indicar a taxa de majoração. Esta taxa não pode ser inferior a 10%.]*, ou seja ..... € brutos por hora majorada (correspondente, a título indicativo, a ..... € líquidos por hora, à data da assinatura do contrato).

Artigo 7º-2 Salário mensal

[Escolher conforme o pagamento mensal seja determinado sobre acolhimento de 52 semanas ou sobre 46 semanas ou menos]

Caso nº 1:
Acolhimento da criança 52 semanas, incluindo feriados, durante um período de 12 meses consecutivos:
Quando o contrato de trabalho estiver previsto para 52 semanas incluindo o acolhimento da criança durante 47 semanas e 5 semanas de férias, o salário mensal ilíquido é calculado da seguinte forma (artigo 109º-1 da base «assistente materna» da convenção coletiva):

número de horas de trabalho por semana x 52 semanas / 12 meses
= número de horas de trabalho por mês x salário bruto por hora

Ou seja, um salário mensal bruto de ..... €

Correspondente, a título exemplificativo, a um vencimento líquido mensal de ..... €

Caso nº 2:
Acolhimento da criança durante 46 semanas ou menos, excluindo feriados, durante um período de 12 meses consecutivos: Quando o acolhimento da criança ocorre em 46 semanas ou menos, o salário mensal ilíquido é calculado da seguinte forma (artigo 109º-2 da base "assistente maternal" da convenção coletiva):

número de horas de trabalho por semana x número de semanas programadas / 12 meses
= número de horas de trabalho por mês x salário bruto por hora

Ou seja, um salário mensal bruto de ..... €

Correspondente, a título exemplificativo, a um vencimento líquido mensal de ..... €

O salário mensal não inclui férias. Estes últimos são remunerados de acordo com o disposto no artigo 6º-3 deste contrato de trabalho.

Article 7-3 Indemnités d'entretien, frais de repas, indemnités de déplacement

Article 7-3-1 Indemnité d'entretien

(Article 114-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le montant de l'indemnité d'entretien est calculé en fonction de la durée effective de travail quotidien : au minimum 90% du Minimum Garanti (MG) lorsque la durée de travail est de 9 heures et calculé au prorata de la durée de travail qu'elle soit inférieure ou supérieure à 9 heures, sans pouvoir être inférieur à 2,65€ par journée de travail sans considération du nombre d'heures.

Pour une journée de travail de ..... heures, le montant horaire de l'indemnité d'entretien est donc de ..... €.

Il sera versé chaque mois au salarié, en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessus, et calculé en fonction du nombre d'heures de travail réellement constatées.

L'indemnité d'entretien n'est pas due lorsque l'enfant n'est pas accueilli.

Article 7-3-2 Frais de repas

(Article 114-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)
[Opter pour le cas selon que le salarié fournit les repas]

Cas n° 1 :
À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le particulier employeur. En conséquence, le salarié ne perçoit pas de frais de repas. Le particulier employeur informe le salarié du coût des repas fournis.

Cas n° 2 :
À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le salarié *[Préciser la nature et le nombre de repas fournis.]*
En conséquence, le salarié perçoit ..... € par repas réellement fourni à l'enfant.

Article 7-3-3 Indemnités de déplacement

(Articles 57 du socle commun et 113 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Pour répondre aux besoins et activités de l'enfant *[Nom, prénom de l'enfant]* ..... à savoir *[Préciser les activités concernées]* ..... *[Choisir]* le salarié est autorisé à utiliser son véhicule [OU] le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le véhicule du conducteur *[Nom, prénom du conducteur]* .... qu'il a expressément désigné à cet effet, et en présence permanente et impérative du salarié.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé des frais kilométriques occasionnés pour transporter *[Nom, prénom de l'enfant]* ..... *[Choisir]* selon le barème de l'administration *[OU]* fiscal.

Artigo 7º-3 Subsídios de manutenção, despesas de alimentação, subsídios de viagem

Artigo 7º-3-1 Subsídio de manutenção

(Artigo 114º-1 da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)

O valor do subsídio de manutenção é calculado em função do tempo de trabalho diário efetivo: pelo menos 90% do Mínimo Garantido (MG) quando o tempo de trabalho for de 9 horas e calculado proporcionalmente ao tempo de trabalho for inferior ou superior a 9 horas, sem poder ser inferior a 2,65€ por dia útil independentemente do número de horas.

Por um dia de trabalho de ..... horas, o montante horário do subsídio de manutenção é, portanto, de ..... €.

Este será pago mensalmente ao trabalhador, acrescendo ao salário mensal definido no artigo 7º-2 acima, e calculado com base no número de horas efetivamente trabalhadas.

O subsídio de manutenção não é devido quando o acolhimento da criança não ocorra.

Artigo 7º-3-2 Subsídio de refeição

(Artigo 114º-2 da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)
[Escolher dependendo se o trabalhador fornece as refeições]

Caso nº 1:
Na data da contratação, fica acordado entre as partes que as refeições são fornecidas pelo empregador de serviços domésticos. Consequentemente, o trabalhador não recebe subsídio de alimentação. O empregador de serviços domésticos informa o trabalhador do custo das refeições fornecidas.

Caso nº 2:
Na data da contratação, fica acordado entre as partes que as refeições são fornecidas pelo trabalhador *[Especificar a natureza e o número de refeições fornecidas.]*

Assim, o trabalhador recebe ..... € por refeição efetivamente fornecida à criança.

Artigo 7º-3-3 Subsídios de deslocação

(Artigos 57º da base comum e 113º da base específica "assistente maternal" da convenção coletiva)

Para atender às necessidades e atividades da criança *[Apelido, primeiro nome da criança]* ..... a saber *[Especificar as atividades envolvidas]* ..... *[Escolher]* o trabalhador está autorizado a usar seu veículo *[OU]* o empregador de serviços domésticos autoriza o transporte de seu filho no veículo do condutor *[Apelido, nome do condutor]* .... que expressamente designou para este efeito, e na presença permanente e obrigatória do trabalhador.
Neste contexto, o trabalhador é compensado pelos custos de quilometragem ocasionados para transportar *[Apelido, primeiro nome da criança]* ..... *[Escolher]* de acordo com a tabela da administração *[OU]* fiscal.

[Préciser : selon les dispositions des articles 57 (socle commun) et 113 (socle spécifique « assistant maternel ») de la convention collective, le barème ne peut être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal]

[Choisir] Le salarié atteste qu'il dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail *[OU]* que le conducteur *[Nom, prénom du conducteur]* ..... que le particulier employeur a expressément désigné pour transporter l'enfant en présence permanente et impérative du salarié dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail.

[À ajouter selon le cas] Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants concernés par le(s) déplacement(s). Le nombre d'enfants concernés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Article 7-4 Régularisation des salaires lorsque l'enfant est accueilli 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs

Article 7-4-1 Régularisation prévisionnelle réalisée chaque année à la fin du mois anniversaire du contrat

(Article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat du travail, en comparant les salaires versés pendant les 12 derniers mois écoulés au titre des heures réellement effectuées, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Les régularisations prévisionnelles annuelles qui interviennent au cours de l'exécution du contrat se compensent entre elles et n'entrainent pas de règlement en cours de contrat.

Article 7-4-2 Régularisation définitive en fin de contrat de travail

(Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, lorsque l'accueil s'effectue sur une année de 46 semaines et moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date annivesaire du contrat.

[Especificar: de acordo com o disposto nos artigos 57º (base comum) e 113º (base específica "assistente maternal») da convenção coletiva, a tabela não pode ser inferior à tabela administrativa nem superior à tabela tributária]

[Escolher] O trabalhador atesta que possui seguro de uso de seu veículo, incluindo cláusula de cobertura específica para transporte de criança acolhida, cujas referências estão especificadas no cabeçalho do presente contrato de trabalho *[OU]* que o condutor *[Apelido, nome do condutor]* ..... que o empregador de serviços domésticos expressamente designou para transportar a criança na presença permanente e imperativa do empregado possui seguro de uso de seu veículo, incluindo a cláusula de cobertura específica para o transporte da criança acolhida, cujas referências estão especificadas no cabeçalho do presente contrato de trabalho.

[A adicionar conforme o caso] Quando vários empregadores de serviços domésticos solicitam deslocações, a compensação a pagar por cada um deles é determinada proporcionalmente ao número de filhos abrangidos pelas deslocações. O número de crianças transportadas significa o número de crianças presentes no veículo, incluindo os filhos do assistente maternal, se a viagem for feita para atender às suas necessidades.

Artigo 7º-4 Regularização salarial quando a criança é acolhida por 46 semanas ou menos por um período de 12 meses consecutivos

Artigo 7º-4-1 Regularização provisória realizada anualmente no final do mês de anuidade do contrato

(Artigo 109-2º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)

De acordo com o disposto no nº 2 do artigo 109º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva, é efetuado anualmente um ajustamento provisório na data de anuidade do contrato de trabalho, comparando as remunerações pagas nos últimos 12 meses para as horas efectivamente trabalhadas, às remunerações que deveriam ter sido pagas ao abrigo do contrato de trabalho. Essa regularização é feita por escrito e assinada pelas partes.

Os ajustamentos provisórios anuais que ocorrem durante a execução do contrato compensam-se entre si e não dão origem a pagamento durante o contrato.

Artigo 7º-4-2 Regularização definitiva no fim do contrato de trabalho

(Artigo 124º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)

De acordo com o disposto no artigo 124º da base específica de "assistente maternal" da convenção coletiva, quando o acolhimento ocorrer durante um ano igual ou inferior a 46 semanas, o empregador de serviços domésticos procede à regularização definitiva do salário no final do contrato.

Esta regularização efetuada na data de fim do contrato de trabalho tem em consideração as condições previstas no contrato de trabalho e as regularizações provisórias realizadas anualmente na data de celebração do contrato.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles au crédit et au débit de l'assistant maternel. Si un crédit au profit du salarié est constaté, celui-ci s'effectue sous la forme d'un remboursement financier soumis à cotisations et contributions sociales.

Article 8 Absences

Article 8-1 Absences de l'enfant non prévues au contrat

(Article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit le salarié dès que possible, par tous moyens. Il transmet également le justificatif au salarié, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, le salarié n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Ces deux limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet du contrat de travail ou de sa date anniversaire.

Article 8-2 Absences du salarié

(Articles 49 du socle commun et 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Toute absence du salarié doit être justifiée, il s'engage à prévenir dès que possible le(s) particulier(s) employeur(s).

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. Le particulier employeur remplit l'attestation de salaire et la renvoie dûment complétée, le plus rapidement possible à la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle le salarié est rattaché. *[Il est recommandé au particulier employeur d'en fournir une copie au salarié.]*

No fim do contrato de trabalho, há lugar a uma liquidação e compensação pelas regularizações anuais e provisórias, a crédito e a débito do assistente maternal. Se for registado um crédito a favor do trabalhador, este assume a forma de um reembolso financeiro sujeito a contribuições e contribuições para a segurança social.

Artigo 8º Ausências

Artigo 8º-1 Ausências da criança não previstas no contrato

(Artigo 105º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva)

Uma vez que os períodos durante os quais a criança é confiada ao assistente maternal estão previstos no contrato de trabalho, os períodos de ausência que não estejam previstos são remunerados.

No entanto, de acordo com o disposto no artigo 105º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva, em caso de ausência da criança justificada por atestado médico ou boletim de internamento, o empregador de serviços domésticos notifica o trabalhador o mais rapidamente possível, por qualquer meio. Envia também o comprovativo ao trabalhador, o mais tardar quando a criança voltar.

Em caso de ausência justificada nas condições acima previstas, o assistente maternal não é remunerado pelo período de ausência, nos seguintes limites:

- Em caso de ausências curtas da criança, não necessariamente consecutivas, até ao limite de cinco (5) dias de ausência. Ultrapassado este limite, o empregador de serviços domésticos deve retomar o pagamento do salário;
- Em caso de ausência por catorze (14) dias consecutivos. Para além de 14 dias consecutivos de ausência, o empregador de serviços domésticos deve retomar o pagamento do salário ou rescindir o contrato de trabalho nos termos do artigo 119º-1 da base específica "assistente maternal" da convenção coletiva.

Estes dois limites são apurados pelo período de 12 meses contados da data de vigência do contrato de trabalho ou da sua anuidade.

Artigo 8º-2 Faltas do trabalhador

(Artigos 49º da base comum e 105º da base específica "assistente maternal" da convenção coletiva)

Qualquer ausência do trabalhador deve ser justificada, este compromete-se a avisar o(s) empregador(es) de serviços domésticos com a maior brevidade possível.

Em caso de baixa médica por doença ou acidente, o trabalhador deve notificar o empregador de serviços domésticos, por qualquer meio, o mais rapidamente possível e fornecer o comprovativo da baixa médica no prazo de quarenta e oito (48) horas, exceto em circunstâncias excecionais. O empregador de serviços domésticos preenche o certificado de salário e devolve-o devidamente preenchido, com a maior brevidade possível, à caixa seguradora de doença a que o trabalhador está vinculado. *[Recomenda-se que o empregador de serviços domésticos forneça uma cópia ao trabalhador.]*

Article 9 Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies à l'article 119 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale.

Article 10 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Article 11 Clauses particulières

[Les parties peuvent prévoir certaines règles particulières pour l'accueil ou l'accompagnement des enfants accueillis, adaptées à leur situation : (activités conseillées ou à proscrire, utilisation d'un cahier de liaison, présence d'animaux etc.)]

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du particulier employeur
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

[Des modèles d'annexes sont proposés sur les pages suivantes. La liste de ces modèles d'annexes n'est pas exhaustive.]

Artigo 9º Rescisão do contrato de trabalho

Qualquer rescisão deste contrato fora do período experimental está sujeita às regras definidas no artigo 119º da base específica "assistente maternal" da convenção coletiva nacional.

Artigo 10º Confidencialidade

As partes comprometem-se a manter a confidencialidade das informações pessoais transmitidas entre si no âmbito da execução do presente contrato. Tomam as medidas necessárias para garantir essa confidencialidade.

Artigo 11º Cláusulas específicas

[As partes podem prever certas regras especiais para o acolhimento ou acompanhamento das crianças acolhidas, adaptadas à sua situação: (atividades recomendadas ou a evitar, uso de um caderno de ligação, presença de animais, etc.)]

Celebrado em ....., em ..... *[Especificar local e data]* Em 2 exemplares

[Uma cópia é dada ao trabalhador e a outra fica para o empregador de serviços domésticos.]

Assinatura do empregador de serviços domésticos
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

Assinatura do trabalhador
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

[Modelos de anexos são propostos nas páginas seguintes. A lista desses anexos modelo não é exaustiva.]

AUTORISATION DE TRANSPORT DE L'ENFANT

Je, soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]* .....

demeurant au *[Adresse du particulier employeur]* .....,

autorisons *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* .....,

demeurant au *[Adresse du salarié]* .....,

[Opter pour le ou les cas selon que le particulier employeur autorise l'assistant maternel et/ou un autre conducteur à transporter l'enfant]

Cas n° 1 :

- à transporter notre enfant *[Nom, prénom de l'enfant]* ..... dans son véhicule selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Cas n° 2 :

- à faire transporter notre enfant *[Nom, prénom de l'enfant]* .....,
  en sa présence permanente et impérative, par et dans le véhicule de *[Identité du conducteur]*
  .....

  selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Références de l'assurance automobile du conducteur : .....

Société d'assurance : .....

Adresse : .....

Téléphone : .....

Numéro de sociétaire : .....

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

AUTORIZAÇÃO DE TRANSPORTE DE CRIANÇA

Eu, abaixo-assinado *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* .....

residente em *[Endereço do empregador de serviços domésticos]* .....,

autorizo *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome do trabalhador]* .....,

residente em *[Endereço do trabalhador]* .....,

[Escolher dependendo se o empregador de serviços domésticos autoriza o assistente maternal e/ou outro condutor a transportar a criança]

Caso nº 1:

- a transportar o meu filho *[Apelido, primeiro nome da criança]* ..... na sua viatura de acordo com a legislação em vigor (equipamento das cadeiras, seguro da viatura incluindo a cláusula especial de cobertura para o transporte da criança acolhida) e nas melhores condições de segurança.

Caso nº 2:

- para transportar o meu filho *[Apelido, primeiro nome da criança]* .....na sua presença permanente e imperativa, por e no veículo de *[ID do condutor]* .....
  .....

  de acordo com a legislação em vigor (equipamento das cadeiras, seguro automóvel incluindo a cláusula especial de cobertura para o transporte da criança acomodada) e nas melhores condições de segurança.

Referências do Seguro Automóvel do Condutor: .....

Companhia de seguros: .....

Endereço: .....

Telefone: .....

Número de associado: .....

Feito em ..... a ..... *[Especificar local e data]*

Assinatura do empregador de serviços domésticos

[A declaração é entregue ao trabalhador e uma cópia fica com o empregador de serviços domésticos.]

AUTORISATION D'INTERVENTION MÉDICALE D'URGENCE

Je, soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]* .....
demeurant au *[Adresse du particulier employeur]* .....,
autorise *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Identité du salarié]* .....,
domicilié(e) *[Adresse du salarié]* au .....,
assistant(e) maternel(le) agréé(e),
à appeler les services d'urgences.

Le salarié alerte immédiatement le particulier employeur.

Si une intervention médicale d'urgence y compris une anesthésie est nécessaire, le transport de l'enfant se fera si possible et de préférence vers le centre hospitalier *[Nom et adresse de l'hôpital choisi]* .....
ou la clinique *[Nom et adresse de la clinique choisie]* .....

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

AUTORIZAÇÃO INTERVENÇÃO MÉDICA DE EMERGÊNCIA

Eu, abaixo-assinado *[Apelido, nome do empregador de erviços domésticos]* .....
residente em *[Endereço do empregador individual]* .....,
autorizo *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Identidade do trabalhador]*, ...
residente em *[Endereço do trabalhador]* em .....,
assistente maternal autorizado,
a chamar os serviços de emergência.

O trabalhador alerta imediatamente o empregador de serviços domésticos.

Se for necessária uma intervenção médica de emergência incluindo anestesia, o transporte da criança será feito se possível e preferencialmente para o centro hospitalar *[Nome e endereço do hospital escolhido]* .....
ou a clínica *[Nome e endereço da clínica escolhida]* .....

Feito em ....., a ..... *[Especificar local e data]*

Assinatura do empregador de serviços domésticos

[A declaração é entregue ao trabalhador e uma cópia fica com o empregador de serviços domésticos.]

AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MÉDICAMENTS

Je, soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]* .....

demeurant au *[Adresse du particulier employeur]* .....,

autorise *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Identité du salarié]* .....,

demeurant au *[Adresse du salarié]* .....,

assistant(e) maternel(le) agréé(e), à donner à notre enfant *[Identité de l'enfant]* .....

..... un traitement médical ou un régime alimentaire sur prescription médicale, à condition de se conformer aux règles en vigueur, et notamment, en cas d'administration de soins ou de médicaments, que celle- ci puisse être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions du Code de l'action sociale et des familles, que ces soins ou traitements aient fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'ait pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical.

Nous mettons à la disposition de l'assistant maternel le(s) ordonnance(s) concernée(s).

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

AUTORIZAÇÃO PARA ADMINISTRAR MEDICAMENTOS

Eu, abaixo-assinado *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* .....

residente em *[Endereço do empregador de serviços domésticos]*, ...

autorizo *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Identidade do trabalhador]* ..... ,

morando em *[Endereço do funcionário]* .....,

assistente maternal autorizado, a dar ao meu filho *[Identidade da criança]* .....

..... tratamento médico ou dieta por receita médica, desde que cumpram as regras em vigor e, em particular, no caso de administração de cuidados ou medicamentos, que possam ser considerados como um ato da vida cotidiana na aceção das disposições do Código da Ação Social e Família, que este cuidado ou tratamento foi objeto de receita médica e que o médico prescritor não solicitou expressamente a intervenção de um auxiliar médico.

Fornecemos ao assistente maternal as prescrições em questão.

Feito em ....., a ..... *[Especificar local e data]*

Assinatura do empregador de serviços domésticos

[A declaração é entregue ao trabalhador e uma cópia fica com o empregador de serviços domésticos.]

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle de fiche mensuelle de suivi

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Il est fortement recommandé aux parties d'opérer un suivi du nombre d'heures travaillées mensuellement, des horaires de travail et des périodes et motifs d'absence. Un tel suivi est utile pour déterminer les droits à congés payés du salarié, l'ancienneté ou encore pour effectuer les éventuelles régularisations de salaire dues.

C'est pourquoi, la présente fiche mensuelle est proposée aux parties. Il est recommandé de la remplir régulièrement et de la signer à la fin du mois. Chacune des parties en conserve un exemplaire.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mois ..... Année .....

Jour du mois	Horaires convenus entre les parties	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures effectuées	Absence de l'enfant *[préciser si l'absence est rémunérée ou non]*	Absence de l'assistant maternel *[préciser si l'absence est rémunérée ou non]*	Commentaires éventuels*
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

*Cette case permet notamment de renseigner toute information utile pour le suivi des heures de travail de l'assistant maternel dont la mention des heures majorées et complémentaires réalisées au cours de la semaine.

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du particulier employeur **Signature de l'assistant(e) maternel(le)**

BASE ASSISTENTES MATERNAIS

Modelo de ficha de acompanhamento mensal

À atenção dos utilizadores deste documento.

É altamente recomendável que as partes monitorizem o número de horas trabalhadas mensalmente, os horários e períodos de trabalho e os períodos e motivos de ausência. Esse acompanhamento é útil para apurar os direitos do trabalhador a férias remuneradas, antiguidade ou mesmo para eventuais regularizações salariais devidas.

Por este motivo, é proposta às partes a presente ficha mensal. É recomendável preenchê-la regularmente e assiná-la no final do mês. Cada uma das partes fica com uma cópia.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Estes devem ser excluídos da versão final da ficha de acompanhamento mensal.

Mês ..... Ano .....

Dia do mês	Horários acordados entre as partes	Hora de chegada	Hora de saída	Número de horas trabalhadas	Ausência da criança *[especificar se a ausência é remunerada ou não]*	Ausência da assistente maternal *[especificar se a ausência é remunerada ou não]*	Comentários eventuais*
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

*Esta caixa destina-se nomeadamente à introdução de qualquer informação útil para o acompanhamento do horário de trabalho do assistente maternal, incluindo a menção de horas suplementares e horas majoradas realizadas durante a semana.

Feito em ....., em ..... *[Especificar local e data]* Em 2 exemplares

[Uma cópia é dada ao trabalhador e a outra fica para o empregador de serviços domésticos]

Assinatura do empregador de serviços domésticos **Assinatura do assistente maternal**

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Fiche pédagogique : le retrait de l'enfant

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Le retrait de l'enfant emporte la rupture du contrat de travail d'un assistant maternel à l'initiative du particulier employeur.

Conformément aux dispositions de l'article 119-1 du socle « assistant maternel » de la Convention collective, le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision de rompre le contrat de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Hormis quelques cas spécifiques liés à la faute grave ou la faute lourde, la lettre de retrait de l'enfant ne comporte pas le(s) motif(s) de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, la décision ne peut pas être fondée sur un motif discriminatoire fondé sur des critères interdits (tels que la race, l'origine sociale, le sexe, etc.) ou un motif illicite privant l'assistant maternel de l'exercice d'un droit, en application des dispositions des articles 9 à 15 du socle commun de la présente convention collective.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée au domicile de l'assistant maternel ou de la date de remise de la lettre en main propre contre décharge.

Conformément aux dispositions de l'article 120 du socle « assistant maternel » de la convention collective, selon l'ancienneté de l'assistant maternel, le préavis dure, sauf en cas de retrait fondé sur une faute grave ou une faute lourde :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an ;
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

Quelle que soit sa durée, le préavis se calcule de date à date.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de la date de remise en main propre contre décharge.

Le préavis ne peut pas être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du socle commun de la Convention collective, le préavis est suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

BASE ASSISTENTES MATERNAIS

Ficha pedagógica: retirada da criança

À atenção dos utilizadores deste documento.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

A retirada da criança implica a rescisão do contrato de trabalho da ama por iniciativa do empregador individual.

De acordo com o disposto no artigo 119º-1 da base «assistente maternal» da Convenção coletiva, o empregador de serviços domésticos que decidir deixar de confiar o seu filho ao trabalhador, por qualquer motivo, deve notificá-lo da sua decisão de cessar o contrato de trabalho, por carta registada com aviso de receção ou por carta entregue em mão contra recibo.

Salvo alguns casos específicos ligados à falta grave ou à falta dolosa, a carta de retirada da criança não indica o(s) motivo(s) da rescisão do contrato de trabalho.

No entanto, a decisão não pode assentar em motivo discriminatório baseado em critérios proibidos (tais como raça, origem social, sexo, etc.) ou um motivo ilícito privando o assistente maternal de exercer um direito, em cumprimento das aplicações dos artigos 9º a 15º da base comum da presente convenção coletiva.

O pré-aviso é um prazo, que corre a partir da data da primeira apresentação da carta registada no domicílio do assistente maternal ou da data da entrega da carta pessoalmente contra recibo.

De acordo com o disposto no artigo 120º da base "assistente maternal" da convenção coletiva, consoante a antiguidade do auxiliar materno, o prazo de pré-aviso decorre, salvo no caso de desistência por falta grave ou culpa grave:

- 8 dias consecutivos se a criança tiver sido acolhida por um período inferior a 3 meses;
- 15 dias corridos se a criança tiver sido acolhida por 3 meses e até menos de um ano;
- 1 mês se a criança tiver sido acolhida por um ano ou mais.

Seja qual for a sua duração, o aviso prévio é calculado entre duas datas.

A antiguidade avalia-se no dia da data do envio da carta registada ou na data da entrega em mão contra recibo.

O aviso prévio não pode ser interrompido ou suspenso. Como exceção prevista no artigo 64º-1 da «base comum» da convenção coletiva, o aviso prévio poderá ser suspenso em caso de:

- baixa médica na sequência de acidente de trabalho ou doença profissional;
- de licença maternidade ou adoção;
- tirar férias remuneradas, a menos que acordado por escrito e assinado pelas partes.

Illustration

Exemple 1

En septembre 2020, Madame X a posé des congés payés les 26 et 27 novembre 2020 qui ont été validés par le particulier employeur. Par ailleurs, Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 mois et 15 jours. La lettre notifiant la décision de retrait a fait l'objet d'une première présentation à son domicile le 24 novembre 2020. Le préavis de 8 jours calendaires a débuté le 24 novembre 2020. En raison de la prise des congés payés, il a été suspendu les 26 et 27 novembre 2020 et a repris son cours dès le 28 novembre 2020. Le préavis s'achève le 3 décembre 2020 à minuit.

Exemple 2

Madame Y justifie le 24 novembre 2020, à la remise en main propre contre décharge de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 18 mois. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

À l'issue du contrat de travail, l'assistant maternel bénéficie :

- d'une indemnité compensatrice de préavis si le préavis est réalisé ou non exécuté à la demande du particulier employeur ;

  Article 66 du socle commun et article 122 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

- d'une indemnité de rupture si l'enfant est accueilli depuis au moins 9 mois à la date d'envoi du courrier de retrait de l'enfant par lettre recommandée ou à la date de remise en main propre contre décharge. Cette indemnité est égale à 1/80ème du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités ;

- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines et pour les congés acquis et non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins ;

  Articles 123-1 et 123-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

- d'un montant relatif à la régularisation définitive du salaire en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins.

  Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Exemplo

Exemplo 1

Em setembro de 2020, a Sra. X gozou de licença remunerada nos dias 26 e 27 de novembro de 2020, a qual foi validada pelo empregador de serviços domésticos. Acresce que a Sra. X apresenta, à data do envio da carta de retirada, uma antiguidade de 2 meses e 15 dias. A carta notificando a decisão de retirada foi objeto de uma primeira apresentação no seu domicílio em 24 de novembro de 2020. O aviso de 8 dias corridos começou em 24 de novembro de 2020. Por motivo de férias remuneradas, foi suspenso nos dias 26 e 27 de novembro de 2020 e retomado em 28 de novembro de 2020. O aviso termina em 3 de dezembro de 2020 à meia-noite.

Exemplo 2

A Sra. Y apresenta, em 24 de novembro de 2020, na entrega em mão contra recibo da carta de retirada, uma antiguidade de 18 meses. O aviso prévio de um mês começou em 24 de novembro de 2020 e terminou em 23 de dezembro de 2020 à meia-noite.

No final do contrato de trabalho, o assistente maternal beneficia de:

- uma indemnização compensatória por aviso prévio se o aviso prévio for efetuado ou não a pedido do empregador de serviços domésticos;

  Artigo 66º da base comum e artigo 122º da base específica "assistente maternal" da convenção coletiva

- uma indenização de rescisão se a criança tiver sido acolhida por pelo menos 9 meses na data de envio da carta de retirada da criança, por carta registrada ou na data de entrega em mão contra recibo. Esta compensação é igual a 1/80º do total de salários brutos recebidos durante a vigência do contrato, excluindo subsídios;

- uma indemnização compensatória por férias remuneradas adquiridas e não gozadas na data da rescisão do contrato de trabalho em caso de acolhimento de criança por 52 semanas e por férias adquiridas e não remuneradas na data da rescisão do contrato de trabalho em caso de acolhimento de criança por 46 semanas ou menos;

  Artigos 123º-1 e 123º-2 da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva

- um montante relativo à regularização final do salário em caso de acolhimento de criança por 46 semanas ou menos.

  Artigo 124º da base específica «assistente maternal» da convenção coletiva.

Illustration

Exemple

Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 ans. La première présentation de la lettre de retrait à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Ainsi le 23 décembre 2020, Madame X bénéficie :

- *du salaire pour la période allant du 1er décembre 2020 au 23 décembre 2020 ;*
- *d'une indemnité de rupture (total des salaires bruts relevés sur les déclarations Pajemploi / 80) ;*
- *d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris au 23 décembre 2020.*

Elle ne bénéficie pas d'une régularisation de ses salaires car l'accueil s'effectue sur 52 semaines.

L'employeur doit remettre à l'assistant maternel, à la date de fin de contrat, les documents de fin de contrat suivants :

- un certificat de travail ;
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte.

Exemplo

Exemplo

A Sra. X justifica, à data do envio da carta de retirada, uma antiguidade de 2 anos. A primeira apresentação no seu domicílio da carta de retirada ocorreu a 24 de novembro de 2020. O aviso prévio de um mês começou em 24 de novembro de 2020 e terminou em 23 de dezembro de 2020 à meia-noite.

Assim, em 23 de dezembro de 2020, a Sra. X beneficia de:

- *salário para o período de 1 de dezembro de 2020 a 23 de dezembro de 2020;*
- *uma indemnização de rescisão (salários brutos totais resultantes das declarações Pajemploi / 80 declarações);*
- *uma indemnização compensatória por férias remuneradas adquiridas e não gozadas a partir de 23 de dezembro de 2020.*

Não beneficia de regularização salarial porque o acolhimento é feito ao longo de 52 semanas.

O empregador deve fornecer à assistente maternal os seguintes documentos de fim de contrato:

- um certificado de trabalho;
- o certificado para apresentar um pedido de indemnização junto da organização Pôle emploi;
- um recibo para saldo de qualquer conta.

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Modèle de lettre d'engagement

À l'attention des utilisateurs du présent modèle.

Les parties peuvent convenir d'une lettre d'engagement jusqu'à la veille de l'embauche. La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si elle n'est pas suivie de la rédaction d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, sous réserve de contenir tous les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun et à l'article 128-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur ». Elle peut être adaptée aux particularités de la relation de travail à condition qu'elle ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mme/M. *[Nom, prénom du salarié]* .....

[Adresse du salarié] .....

Objet : Lettre d'engagement

[Choisir entre] Madame/Monsieur, ...

Je, soussigné(e) *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* .....

.....,

demeurant au *[Adresse du particulier employeur]* .....,

immatriculé(e) sous le numéro employeur suivant : .....

[S'il est connu au moment de l'établissement de la lettre d'engagement ; le cas échéant, cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]

- ☐ CESU .....
- ☐ PAJEMPLOI .....
- ☐ URSSAF .....
- ☐ MSA .....

Vous confirme votre embauche, *[Choisir entre]* Madame/Monsieur, *[Nom, prénom du salarié]* .....

.....,

de nationalité *[Nationalité du salarié – Le cas échéant indiquer le titre de séjour et sa date d'expiration]*

.....,

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

Modelo de carta de compromisso

À atenção dos utilizadores deste modelo.

As partes podem acordar uma carta de compromisso até um dia antes da contratação. A carta de compromisso reflete a intenção das partes de celebrarem um contrato de trabalho. Se a carta de compromisso não for seguida da elaboração do contrato de trabalho, é equiparada a este, desde que contenha todos os elementos obrigatórios do contrato de trabalho, previstos no artigo 41º-1 da base comum e no artigo 128º-1 da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos". Pode ser adaptada às particularidades da relação de trabalho desde que não preveja disposições menos favoráveis do que as normas aplicáveis.

O presente modelo pode servir de base, podendo ser complementado e adaptado pelas partes, designadamente no que respeita às respetivas situações e funções cometidas ao trabalhador.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Estes devem ser excluídos da versão final da ficha de acompanhamento mensal.

Sra./Sr. *[Apelido, nome do trabalhador]* .....

[Endereço do trabalhador] .....

Assunto: Carta de compromisso

[Escolher entre] Senhora/Senhor, ...

Eu, abaixo-assinado *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* .....,

residente em *[Endereço do empregador de serviços domésticos]* .....,

inscrito com o seguinte número de entidade patronal: .....

[Se for conhecido no momento da elaboração da carta de compromisso; se aplicável, marque a caixa e indique o número de registo.]

- ☐ CESU .....
- ☐ PAJEMPLOI .....
- ☐ URSSAF .....
- ☐ MSA .....

Confirma a sua contratação, *[Escolher entre]* Senhora/Senhor, *[Apelido, nome do trabalhador]* .....

.....,

nacional de *[Nacionalidade do trabalhador – Se aplicável indicar a autorização de residência e respetiva validade]* .....

domicilié(e) au *[Adresse du salarié]* .....,
et immatriculé(e) à la Sécurité Sociale sous le numéro *[Numéro de sécurité sociale du salarié]*, ...
.....

À compter du *[Date du début du contrat]* ..... / ..... / ....., en contrat à durée indéterminée en qualité de *[Emploi repère du salarié]* ....., classé au niveau *[Classification]* de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, applicable à la relation de travail référencée sous le numéro IDCC 3239. *[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition par les partenaires sociaux : https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine]*

Le cas échéant *[Choisir entre les deux options suivantes]* :

- vous serez également en charge des activités complémentaires suivantes :
  - .....
  - .....
- les activités complémentaires ne pouvant pas être identifiées lors de la conclusion de la lettre d'engagement, pourront être définies ultérieurement lors de la rédaction du contrat de travail.

Votre embauche ne sera définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période]* .....
..... renouvelable une fois pour la même durée. *[La période d'essai n'est pas automatique et les parties peuvent décider d'y renoncer. En cas de période d'essai, la durée maximale de celle-ci en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur en informe le salarié par écrit.]*

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

*[**OPTION** À supprimer si le salarié n'effectue pas de conduite automobile ou s'il utilise le véhicule du particulier employeur.]*

Pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous serez amené(e) à conduire votre véhicule personnel. À la date d'établissement de la présente lettre d'engagement, votre assurance automobile est enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* : .....
..... et référencée sous N° de police ci-dessous indiqué : .....
..... À ce titre, vous percevrez une indemnité kilométrique calculée sur la base. *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Le montant de l'indemnité kilométrique ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal]*.

residente em *[Endereço do trabalhador]* .....,
e inscrito na Segurança Social sob o número *[Número do seguro social do trabalhador]*, ...
.....

A partir de *[Data de início do contrato]* ..... / ..... / ..... em regime de contrato a termo incerto na qualidade de *[Trabalho de referência do trabalhador]* ..... classificado no nível *[Classificação]* da convenção coletiva nacional do ramo do setor de empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio, aplicável à relação laboral referenciada com o número IDCC 3239. *[Para determinar ao emprego de referência do trabalhador, deve ser feita referência à grelha de classificação constante do anexo 7 da convenção coletiva. É igualmente possível utilizar o simulador disponibilizado pelos parceiros sociais: https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployer.fr/classificação/simulador/novo/escolha-tipo-domínio]*

Se aplicável *[Escolher entre as duas opções seguintes]:*

- será igualmente responsável pelas seguintes atividades complementares:
  - .....
  - .....
- as atividades complementares que não possam ser identificadas na elaboração da carta de contratação poderão ser definidas posteriormente na elaboração do contrato de trabalho.

A sua contratação só será definitiva após conclusão de um período experimental de *[Indicar o período]* .....
..... renovável uma vez por igual período. *[O período experimental não é automático e as partes podem decidir renunciar ao mesmo. Em caso de período experimental, a duração máxima do mesmo em contrato de trabalho a termo incerto é de um mês, renovável uma vez por igual período. Antes de renovar o período experimental, o empregador informa o trabalhador por escrito.]*

Qualquer suspensão que ocorra durante o período experimental (doença, licença, etc.) prolonga correspondentemente a duração desse período, o qual deve corresponder a trabalho efetivo.

*[**OPÇÃO** A excluir se o trabalhador não tiver que conduzir ou se utilizar o veículo do empregador de serviços domésticos.]*

Para o desempenho de suas atividades profissionais, será necessário que conduza o seu veículo pessoal. À data da elaboração desta carta de compromisso, o seu seguro automóvel encontra-se registado com o seguinte nome e endereço *[Nome e endereço]:* .....
..... e referenciado sob o número da apólice indicado abaixo: .....
..... Para tal, receberá um subsídio de quilometragem calculado sobre a base. *[Indicar a base de cálculo do montante do subsídio de quilometragem. O valor do subsídio de quilometragem não pode ser inferior à tabela da administração nem superior à tabela tributária].*

Votre lieu de travail est : .....

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile du particulier employeur, et/ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Votre durée hebdomadaire de travail *[après conversion des heures de présence responsable de jour, le cas échéant.]* est : .....

*[**OPTION** Lorsque le salarié doit réaliser des heures de présence responsable de jour, il est rappelé que cela ne s'applique qu'aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant », à supprimer dans le cas contraire..]*

Vous serez amené(e) à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :
[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable de jour convenu]

- Lundi ..... heures de présence responsable de jour
- Mardi ..... heures de présence responsable de jour
- Mercredi ..... heures de présence responsable de jour
- Jeudi ..... heures de présence responsable de jour
- Vendredi ..... heures de présence responsable de jour
- Samedi ..... heures de présence responsable de jour
- Dimanche ..... heures de présence responsable de jour

[Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.]

*[**OPTION** En cas de présence de nuit, lorsque l'embauche envisagée relève du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]*

Dans le cadre de vos fonctions, vous réaliserez de la présence de nuit, impliquant pour vous l'obligation de dormir sur place dans une pièce séparée, pour les nuits suivantes : *[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile.]* .....

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou du particulier employeur, et sous réserve de l'acceptation écrite des parties, dans le respect des règles du repos hebdomadaire. Cela vise à répondre à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial.]

O seu local de trabalho é: .....

[Indicar o local de trabalho do trabalhador que corresponde ao domicílio do empregador de serviços domésticos, e/ou ao endereço da sua residência secundária, excluindo quaisquer instalações ligadas à atividade profissional do empregador.]

O seu horário de trabalho semanal *[após a conversão das horas diurnas de presença responsável, se aplicável.]* é: .....

*[**OPÇÃO** Quando o trabalhador deva cumprir horas de presença responsável durante o dia, recorda-se que tal só se aplica aos trabalhadores abrangidos pelos empregos de referência do domínio "Adulto" e do domínio "Criança", a suprimir se não aplicável]*

Deverá realizar horas diurnas de presença responsável, nos seguintes dias:
[Preencher para cada dia o número de horas de presença responsável no dia acordado]

- Segunda-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Terça-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Quarta-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Quinta-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Sexta-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Sábado ..... horas diurnas de presença responsável
- Domingo ..... horas diurnas de presença responsável

[As horas diurnas de presença responsável são aquelas em que o trabalhador pode usar seu tempo para si mesmo, mantendo-se vigilante. Uma hora diurna de presença responsável equivale a dois terços 2/3 de uma hora de trabalho efetivo.]

*[**OPÇÃO** No caso de presença noturna, quando a contratação em causa se enquadre no domínio «adulto» e "criança", excluindo cuidados noturnos a doente.]*

No âmbito das suas funções, exercerá presença noturna, implicando para si a obrigação de dormir no local, em quarto separado, nas seguintes noites: *[Indicar as noites em que o trabalhador estará presente em sua casa.]* .....

[Informação destinada às partes: a presença noturna só pode ser prevista para mais do que 5 noites consecutivas mediante pedido por escrito do trabalhador ou empregador de serviços domésticos, e mediante aceitação por escrito das partes, em cumprimento das regras do descanso semanal. Tal visa responder às necessidades específicas do empregador de serviços domésticos que necessite de presença noturna devido, nomeadamente, ao seu estado de saúde e/ou dependência, à sua deficiência, à sua idade e/ou ao seu isolamento social e/ou familiar.]

*[**OPTION** À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit.]*

La plage horaire de présence de nuit sera la suivante : ..... *[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.]*

Votre rémunération sera calculée sur la base d'un salaire horaire brut[3] de ..... euros et vous sera versée le ..... du mois en cours. *[Le salaire horaire prévu au contrat ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur. Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, par le particulier employeur].*

*[**OPTION** À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit.]*

La présence de nuit sera mensuellement rémunérée par une indemnité forfaitaire dépendant du nombre de nuits effectuées au cours du mois. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits.]*

Cette indemnité est égale à :

- ..... euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x ¼ x plage horaire de nuit.]*
- ..... euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit.]*

[Si certaines nuits le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

*[**OPTION** À supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie au salarié.]*

Vous bénéficierez des prestations en nature suivantes, qui seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants :

- Repas ..... € par jour travaillé
- Logement ..... € par mois

(3) Salaire brut : montant du salaire avant la retenue des cotisations salariales

*[**OPÇÃO** A excluir caso o trabalhador não execute presença noturna.]*

O horário de presença noturna será o seguinte: ..... *[Informação destinada às partes: o horário noturno é compreendido entre as 20h e as 6h30. As partes podem ajustar este período horário, antecipando o início da presença noturna e/ou atrasando o final da presença noturna, no limite total de uma hora e meia (1h30). A presença noturna não pode exceder 12 horas consecutivas.]*

A sua remuneração será calculada com base no salário bruto por hora[3] de ..... euros e será paga em ..... do mês em curso. *[O salário horário bruto não pode ser inferior ao salário mínimo horário contratual e ao salário mínimo horário de crescimento em vigor. O pagamento do salário é obrigatoriamente efetuado, mensalmente, pelo empregador de serviços domésticos]*.

*[**OPÇÃO** A excluir caso o trabalhador não execute presença noturna.]*

A presença noturna será remunerada mensalmente por um subsídio de montante fixo em função do número de noites efetuadas durante o mês. *[O montante fixo a ser pago mensalmente ao trabalhador é calculado da seguinte forma: montante fixo por noite x número de noites.]*

Este subsídio é igual a:

- ..... euros brutos por noite quando for chamado a intervir menos de duas vezes durante a noite. *[O montante do subsídio fixo não pode ser inferior a 1/4 do salário contratual pago por uma duração equivalente de trabalho efetivo. O subsídio fixo mínimo por noite é, portanto, calculado da seguinte forma: Salário bruto por hora x ¼ x horário noturno.]*
- ..... euros brutos por noite quando for chamado a intervir 2 ou 3 vezes durante a noite. *[O montante do subsídio fixo não pode ser inferior a 1/3 do salário contratual pago por uma duração equivalente de trabalho efetivo. O subsídio fixo mínimo por noite é, portanto, calculado da seguinte forma: Salário bruto por hora x 1/3 x horário noturno.]*

[Se em determinadas noites o trabalhador for chamado a intervir pelo menos 4 vezes, o subsídio devido pela duração da intervenção corresponde à retribuição contratual paga por um período de trabalho efetivo equivalente, com base na sua retribuição horária contratual. O subsídio fixo de presença noturna restante é igual a um terço (1/3) do salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente.]

*[**OPÇÃO** A excluir se não for fornecido ao trabalhador nenhuma prestação em espécie.]*

Receberá as seguintes prestações em espécie, que serão descontadas do seu salário líquido, até ao seguinte montante mensal:

- Refeições..... € por dia trabalhado
- Alojamento ..... € por mês

(3) Salário bruto: montante do salário antes da dedução das contribuições dos trabalhadores

*[**OPTION** À supprimer si le salarié n'utilise aucun véhicule dans le cadre de son activité.]*

Par ailleurs, et compte tenu de la conduite d'un véhicule pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous percevrez *[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]* :

- Une prime forfaitaire de ..... € bruts
  [Indiquer le montant par semaine, mois ou au cas par cas, pour chaque utilisation du véhicule. À titre d'illustration, les parties peuvent convenir que la prime forfaitaire ne sera pas versée pendant les semaines de vacances scolaires. Autre exemple, les parties peuvent s'accorder sur le montant de la prime forfaitaire pour les déplacements médicaux des personnes âgées.] ;
- Une majoration salariale de ..... € bruts
  [Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire mentionné ci-dessus ou préciser le montant de la majoration salariale si celle-ci n'est pas incluse dans le salaire horaire.]

*[**OPTION** À supprimer s'il n'y a pas de périodes non travaillées prévues.]*

Je vous informe que les périodes suivantes ne seront pas travaillées *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées]* :

- .....
- .....

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites de votre salaire mensuel.

Votre jour de repos hebdomadaire est fixé le ..... *[Le dimanche, de préférence, auquel s'ajoute un repos hebdomadaire consécutif de 11 heures.]*

Les jours fériés sont *[Choisir l'option retenue et supprimer les autres.]* :

- Travaillés
- Chômés
- Travaillés sont les suivants : *[À compléter]* .....

Enfin, vous bénéficierez des congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du futur salarié
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

*[**OPÇÃO** A eliminar caso o trabalhador não utilize qualquer viatura no âmbito da sua atividade.]*

Além disso, e tendo em conta a condução de um veículo para o desempenho das suas atividades profissionais, receberá *[Escolher entre as duas possibilidades, estes montantes são negociados livremente entre as partes]:*

- Um subsídio fixo de ..... € bruto
  [Indicar o montante por semana, mês ou caso a caso, por cada utilização da viatura. A título de exemplo, as partes podem acordar que o subsídio fixo não será pago durante as semanas de férias escolares. Como outro exemplo, as partes podem acordar o valor do subsídio fixo para as deslocações médicas das pessoas idosas.];
- Uma majoração salarial de ..... € brutos
  [Indicar o montante incluído no salário-hora mencionado acima ou especificar o montante da majoração de salário se esta não estiver incluída no salário-hora.]

*[**OPÇÃO** A excluir se não houver períodos de folga planeados.]*

Informo que os seguintes períodos não serão trabalhados *[Indicar com precisão as datas ou períodos não trabalhados]:*

- .....
- .....

As horas não trabalhadas durante esses períodos serão deduzidas do seu salário mensal.

O seu dia de descanso semanal é fixado em ..... [*Domingo, preferencialmente, acrescido de um descanso semanal consecutivo de 11 horas.]*

Os feriados são *[Escolher a opção pretendida e apague as outras.]:*

- Trabalhados
- Folga
- Trabalhados são os seguintes: *[Completar]* .....

Por último, beneficiará de férias pagas de acordo com as disposições da convenção coletiva.

Celebrado em ....., em ..... *[Especificar local e data]* Em 2 exemplares

[Uma cópia é dada ao trabalhador e a outra fica para o empregador de serviços domésticos.]

Assinatura do(s) empregador(es) de serviços domésticos
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

Assinatura do futuro trabalhador
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Contrat de travail à durée indéterminée
(hors garde partagée)

À l'attention des utilisateurs du présent modèle.

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et à l'article 128-1 et 128-1-1 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables. Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur, *[Nom, prénom du particulier employeur]* .....

.....,

Adresse *[Adresse du particulier employeur]* : .....,

Téléphone *[Téléphone du particulier employeur]* : .....,

E-mail *[Adresse électronique du particulier employeur]* : .....

N° d'immatriculation : *[Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]*

- ☐ CESU .....
- ☐ PAJEMPLOI .....
- ☐ URSSAF .....
- ☐ MSA .....

Code IDCC : 3239 Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Madame/Monsieur, *[Nom, prénom du salarié]* .....

.....,

Adresse *[Adresse du salarié]* : .....,

Téléphone *[Téléphone du salarié]* : .....,

E-mail *[Adresse électronique du salarié]* : .....

Numéro de Sécurité Sociale : .....

Ci-après dénommé « le salarié »

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

Contrato de trabalho a termo incerto
(fora da guarda partilhada)

À atenção dos utilizadores deste modelo.

O contrato de trabalho permite fixar por escrito as obrigações recíprocas das partes e inclui a informação prevista no artigo 41º da base "comum" e nos artigos 128º-1 e 128.1-1 da base «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da convenção coletiva. O modelo apresentado a seguir pode ser utilizado para a formação de uma relação laboral a termo incerto. Pode ser adaptado às particularidades da relação laboral desde que não preveja disposições menos favoráveis do que as normas aplicáveis. O presente modelo pode servir de base, podendo ser complementado e adaptado pelas partes, designadamente no que respeita às respetivas situações e funções cometidas ao trabalhador.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Os mesmos devem ser excluídos da versão final do contrato de trabalho.

Entre

[Escolher entre] Senhora/Senhor, *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* .....

.....,

Endereço *[Endereço do empregador de serviços domésticos]:* .....,

Telefone *[Telefone do empregador]*: .....,

E-mail *[Endereço de e-mail do empregador]:* .....

Número de registo: *[Marcar a caixa e indicar o número de registo.]* .....

- ☐ CESU .....
- ☐ PAJEMPLOI .....
- ☐ URSSAF .....
- ☐ MSA .....

Código IDCC: 3239 Doravante referido como «o empregador de serviços domésticos»

[Escolher entre] Senhora/Senhor, *[Apelido, nome do trabalhador]* .....

.....,

Endereço *[Endereço do trabalhador]:* .....,

Telefone *[telefone do trabalhador]:* .....,

E-mail *[Endereço de e-mail do trabalhador]:* .....

Número da Segurança Social: .....

Daqui em diante referido como «o trabalhador»

Article 1 Engagement

Article 1-1 Convention collective applicable

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche, le ..... /..... /....., pour une durée indéterminée.
[Remplacer la première phrase par le paragraphe suivant, si une lettre d'engagement a précédé la conclusion du contrat de travail.]

À la suite de la lettre d'engagement du ..... /..... /..... *[Date]*, les parties ont décidé de formaliser la relation de travail par un contrat de travail à durée indéterminée remis le ..... /..... /.....
[Préciser la date de remise du contrat de travail à la date d'embauche ou à l'expiration de la période d'essai au plus tard.]

Dans tous les cas, la date d'effet de la relation de travail correspond au premier jour travaillé.

Article 3 Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective).

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de .....*[Indiquer la période d'essai initiale]* renouvelable une fois pour la même durée *[Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]*.

Toute suspension du contrat qui se produirait, pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Artigo 1º Contratação

Artigo 1º-1 Convenção coletiva aplicável

Este contrato rege-se pelas disposições da convenção coletiva nacional para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio. O trabalhador é informado da possibilidade de consultar o texto da convenção coletiva nacional no site www.legifrance.gouv.fr.

Artigo 1º-2 Reforma complementar e previdência

As instituições competentes em matéria de reforma e previdência são:

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Previdência Ircem

Ambos domiciliados: 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Artigo 2º Data efetiva do contrato

O contrato de trabalho produz efeitos a partir da data da contratação, em ..... /..... /..... por tempo indeterminado.
[Substituir a primeira frase pelo parágrafo seguinte, se a celebração do contrato de trabalho tiver sido precedida de uma carta de compromisso.]

Na sequência da carta de compromisso de ..... /..... /..... *[Data]*, as partes decidiram formalizar a relação de trabalho mediante contrato de trabalho a termo incerto celebrado em ..... /..... /.....
[Especificar a data de entrega do contrato de trabalho na data da contratação ou o mais tardar no final do período experimental.]
Em todos os casos, a data efetiva da relação de trabalho corresponde ao primeiro dia trabalhado.

Artigo 3º Período experimental

(artigo 131º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva).

Este contrato só se torna definitivo após a conclusão do período experimental de .....
[Indicar o período experimental inicial] renovável uma vez por igual período *[Informações destinadas às partes: A duração máxima do período experimental do trabalhador contratado em regime de contrato de trabalho a termo incerto é fixada em um mês, renovável uma vez por igual período. Antes de renovar o período experimental, o empregador informará o trabalhador por escrito. O empregador de serviços domésticos deverá assegurar-se de que o funcionário concorda com a renovação do período experimental.].*
Qualquer suspensão que ocorra durante o período experimental (doença, licença, etc.) prolonga correspondentemente a duração desse período, o qual deve corresponder a trabalho efetivo.

Durante este período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato por escrito a qualquer momento, de acordo com as disposições da convenção coletiva.

Article 4 Lieu(x) habituel(s) de travail

Le(s) lieu (x) de travail habituel du salarié est/sont :

..... (domicile du particulier employeur)

..... (résidence secondaire du particulier employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de l'employeur, et/ ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, l'employeur se réserve le droit de demander au salarié d'effectuer des déplacements ponctuels en dehors du domicile.

Si le salarié est appelé à travailler de manière occasionnelle sur un lieu autre que celui/ceux indiqués au contrat, un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par un avenant au présent contrat de travail, en fixera les modalités particulières.

Article 5 Fonctions

Le salarié occupe un emploi de *[Intitulé du poste occupé et classification]* .....

[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux : https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine]

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié est chargé des activités complémentaires suivantes : *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires.]*

- .....
- .....

Article 6 Durée et horaires de travail

(Articles 132, 133-1 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective).

[Le particulier employeur doit choisir entre les cas 1, 2 et 3, correspondant à sa situation, selon que les horaires peuvent être ou non déterminées au moment de la conclusion du contrat de travail. Un seul choix est possible.]

Artigo 4º Local ou locais de trabalho habitual

O local ou locais de trabalho habitual do trabalhador é/são:

..... (domicílio do empregador de serviços domésticos)

.....(residência secundária do empregador de serviços domésticos)

[Indicar o local de trabalho do trabalhador que corresponde ao domicílio do empregador de serviços domésticos, e/ou ao endereço da sua residência secundária, excluindo quaisquer instalações ligadas à atividade profissional do empregador.]

No entanto, em função das necessidades das missões confiadas ao trabalhador, o empregador reserva-se o direito de solicitar ao trabalhador deslocações ocasionais fora do domicílio.

Se o trabalhador for chamado a trabalhar pontualmente em local diverso daquele/daqueles indicados no contrato, as condições específicas serão fixadas por um acordo entre o empregador e o trabalhador, formalizado por aditamento ao presente contrato de trabalho.

Artigo 5º Funções

O trabalhador ocupa um emprego de *[Título do emprego ocupado e classificação]* .....

[Para determinar ao emprego de referência do trabalhador, deve ser feita referência à grelha de classificação constante do anexo 7 da convenção coletiva. É ainda possível utilizar o simulador disponibilizado na internet pelos parceiros sociais: https://www.simulateur- emploisalarieduparticulieremployer.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine]

As atividades do trabalhador estão descritas na ficha de trabalho de referência anexa a este contrato, cuja cópia é entregue ao trabalhador.

O trabalhador é responsável pelas seguintes atividades complementares: *[Menção a excluir caso o trabalhador não exerça atividades complementares.]*

- .....
- .....

Artigo 6º Duração e horário de trabalho

(Artigos 132º, 133º-1 e 134º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva).

[O empregador deve escolher entre os casos 1, 2 e 3, correspondentes à sua situação, consoante o horário de trabalho possa ou não ser determinado no momento da celebração do contrato de trabalho. Apenas uma escolha é possível.]

CAS 1 : *[À choisir si le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat.]* :

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* ..... heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[Indiquer le nombre d'heures]* ..... heures de présence responsable de jour.

[Information à destination des parties : La durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

Les jours et horaires de travail sont les suivants :

- Lundi : de ..... heures à ..... heures le matin/de ..... heures à ..... heures l'après-midi
- Mardi : de ..... heures à ..... heures le matin/de ..... heures à ..... heures l'après-midi
- Mercredi : de ..... heures à ..... heures le matin/de ..... heures à ..... heures l'après-midi
- Jeudi : de ..... heures à ..... heures le matin/de ..... heures à ..... heures l'après-midi
- Vendredi : de ..... heures à ..... heures le matin/de ..... heures à ..... heures l'après-midi
- Samedi : de ..... heures à ..... heures le matin/de ..... heures à ..... heures l'après-midi
- Dimanche : de ..... heures à ..... heures le matin/de ..... heures à ..... heures l'après-midi

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification d'un commun accord entre les parties.

Par ailleurs, le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus. Lorsque le salarié a plusieurs particuliers-employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

CAS 2 : *[À choisir uniquement si le particulier employeur ne peut pas déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat mais peut déterminer la durée du travail hebdomadaire. À titre d'exemple, le cas n°2 concerne le particulier employeur dont la profession engendre une impossibilité de transmettre au salarié un planning fixe de travail, lors de la conclusion du contrat de travail.]* :

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* ..... heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de présence responsable de jour hebdomadaire.

CASO 1: *[A escolher se o empregador de serviços domésticos puder determinar a distribuição dos dias e horas de trabalho do trabalhador no momento da celebração do contrato.]:*

O funcionário efetua *[Indicar o número de horas]* ..... horas de trabalho semanais efetivas, e são a estas são adicionadas, se necessário *[Indicar o número de horas]* ..... horário diurnas de presença responsável.

[Informação para as partes: O tempo máximo de trabalho é fixado numa média de 48 horas de trabalho efetivo por semana calculada num período de 12 semanas consecutivas sem exceder 50 horas durante a mesma semana.]

Os dias e horários de trabalho são os seguintes:

- Segunda-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das ..... horas às ..... horas da tarde
- Terça-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das ..... horas às ..... horas da tarde
- Quarta-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das ..... horas às ..... horas da tarde
- Quinta-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das ..... horas às ..... horas da tarde
- Sexta-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das ..... horas às ..... horas da tarde
- Sábado: das ..... horas às ..... horas da manhã/das ..... horas às ..... horas da tarde
- Domingo: das ..... horas às ..... horas da manhã/das ..... horas às ..... horas da tarde

Se necessário, o horário de trabalho pode ser modificado de comum acordo entre as partes.

Além disso, o trabalhador pode ser chamado a efetuar, a pedido do empregador de serviços domésticos, horas de trabalho para além do horário de trabalho semanal efetivo indicado acima. Quando o trabalhador tiver vários empregadores de serviços domésticos, obriga-se a não exceder o tempo máximo de trabalho semanal previsto na convenção coletiva, em aplicação do disposto no artigo 134º da base "trabalhador da entidade patronal individual" da convenção coletiva.

[Informação para as partes: O tempo máximo de trabalho é fixado numa média de 48 horas de trabalho efetivo por semana calculada num período de 12 semanas consecutivas sem exceder 50 horas durante a mesma semana.]

CASO 2: *[A escolher apenas se o empregador não puder determinar a distribuição dos dias e horas de trabalho do trabalhador no momento da celebração do contrato, mas puder determinar a duração do trabalho semanal. A título de exemplo, o caso nº 2 aplica-se ao empregador de serviços domésticos cuja profissão impossibilite a transmissão ao trabalhador de um horário de trabalho fixo, aquando da celebração do contrato de trabalho.]:*

O trabalhador efetua *[Indicar o número de horas]* ..... horas de trabalho semanais efetivas, e a estas são adicionadas, se necessário *[Indicar o número de horas]* horas diurnas semanais de presença responsável.

La répartition des jours et horaires de travail est indiquée par écrit dans un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles. *[Information à destination des parties : Les circonstances exceptionnelles sont par nature imprévisible et/ ou résultent d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.]*

Le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus, dans la limite de la durée maximale de travail.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers- employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

CAS 3 : *[À choisir uniquement si le particulier employeur ne peut déterminer ni la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat, ni la durée du travail hebdomadaire, la durée de travail est dite irrégulière, conformément à la définition prévue à l'article 132 de la présente convention collective.] :*

Comme convenu entre les parties, la durée de travail est dite « irrégulière » au sens de l'article 132 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

[Informations à l'attention des parties : En cas de durée de travail irrégulière, la durée est comprise entre 0 heure et 48 heures maximum par semaine.]

Dans ce cas, le particulier employeur informe par écrit dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, des jours et des horaires de travail, en précisant les heures de présence responsable de jour le cas échéant. Le planning sera remis au salarié : *[Choisir le(s) mode(s) de transmission du planning et rayer la (les) option(s)inutile(s).]*

- en main propre ;
- par courriel ;
- ou par SMS.

Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention. *[Information à destination des parties : la durée de travail peut être comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine.]*

A distribuição dos dias e horas de trabalho é indicada por escrito no horário de trabalho entregue ao trabalhador mediante pré-aviso de 5 dias corridos, salvo circunstâncias excecionais. *[Informação para as partes: Circunstâncias excecionais são por natureza imprevisíveis e/ou resultam de imperativos não constantes impostos ao empregador de serviços domésticos.]*

O trabalhador pode ser chamado a efetuar, a pedido do empregador individual, horas de trabalho para além do horário de trabalho semanal efetivo acima indicado, no limite do tempo máximo de trabalho.

Quando o trabalhador tiver vários empregadores de serviços domésticos, obriga-se a não exceder o tempo máximo de trabalho semanal previsto na convenção coletiva, em aplicação do disposto no artigo 134º da base "trabalhador da entidade patronal individual" da convenção coletiva.

[Informação para as partes: O tempo máximo de trabalho é fixado numa média de 48 horas de trabalho efetivo por semana calculada num período de 12 semanas consecutivas sem exceder 50 horas durante a mesma semana.]

CASO 3: *[A escolher apenas se o empregador de serviços domésticos não puder determinar a distribuição dos dias e horas de trabalho do trabalhador no momento da celebração do contrato, nem a duração do trabalho semanal, diz-se que o horário de trabalho é irregular, de acordo com a definição prevista no artigo 132º desta convenção coletiva.]:*

Conforme acordado entre as partes, o horário de trabalho é considerado "irregular" na aceção do artigo 132º da convenção coletiva nacional do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

[Informação para as partes: Em caso de horário irregular de trabalho, a duração é compreendida entre 0 horas e um máximo de 48 horas semanais.]

Neste caso, o empregador de serviços domésticos informa por escrito, respeitando o prazo de pré-aviso de 5 dias corridos, os dias e horas de trabalho, especificando as horas de presença responsável durante o dia, se necessário. O horário será entregue ao trabalhador: *[Escolher o(s) modo(s) de transmissão agendada(s) e riscar a(s) opção/ões não necessária(s).]*

- em mão;
- por email;
- ou por SMS.

O prazo de pré-aviso não se aplica em situações excecionais imprevisíveis e/ou por imperativos não constantes impostos ao empregador de serviços domésticos.

Quando o trabalhador tiver vários empregadores de serviços domésticos, obriga-se a não exceder o tempo máximo de trabalho semanal previsto na convenção coletiva, em aplicação do disposto no artigo 134º da base "trabalhador da entidade patronal individual" da convenção coletiva. *[Informação para as partes: a duração do trabalho pode ser compreendida entre 0 horas e um máximo de 48 horas de trabalho efetivo por semana.]*

Article 7 Heures de présence responsable de jour

(Article 137-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

*[**OPTION** À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence responsable de jour, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant ».]*

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :
[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable convenu]

- Lundi ..... heures de présence responsable de jour
- Mardi ..... heures de présence responsable de jour
- Mercredi ..... heures de présence responsable de jour
- Jeudi ..... heures de présence responsable de jour
- Vendredi ..... heures de présence responsable de jour
- Samedi ..... heures de présence responsable de jour
- Dimanche ..... heures de présence responsable de jour

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription de ces heures de présence responsable de jour, dans le carnet de transmission. Les horaires de la présence responsable de jour peuvent être indiqués dans un planning remis au salarié.]

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Article 8 Heures de présence de nuit

(Article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

*[**OPTION** À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]*

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit. Dans ce cadre, le salarié est dans l'obligation de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée.

Les parties ont convenu de la plage horaire de la nuit, suivante : .....

[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.]

Artigo 7º Horas diurnas de presença responsável

(artigo 137º-1 da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

*[**OPÇÃO** Prever que, caso o trabalhador tenha que efetuar horas diurnas de presença responsável, estas se aplicam unicamente aos trabalhadores abrangidos pelos empregos de referência do domínio "Adulto" e do domínio «Criança».]*

O trabalhador deverá efetuar horas diurnas de presença responsável, nos seguintes dias:
[Preencher para cada dia o número de horas de presença responsável acordado]

- Segunda-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Terça-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Quarta-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Quinta-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Sexta-feira ..... horas diurnas de presença responsável
- Sábado ..... horas diurnas de presença responsável
- Domingo ..... horas diurnas de presença responsável

[Informação para as partes: é possível efetuar o registro dessas horas de presença diurna responsável no caderno de transmissão de informações. As horas de presença diurna responsável podem ser indicadas num cronograma fornecido ao trabalhador.]

As horas diurnas de presença responsável são aquelas em que o trabalhador pode usar o seu tempo para si mesmo, mantendo-se vigilante. Uma hora diurna de presença responsável equivale a 2/3 de uma hora de trabalho efetivo.

Para o cálculo do tempo de trabalho semanal efetivo, são contabilizadas as horas diurnas de presença responsável, após a sua conversão em horas de trabalho efetivo.

Artigo 8º Horas noturnas de presença

(Artigo 137º-2 da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

*[**OPÇÃO** A prever quando o trabalhador tenha que efetuar horas noturnas de presença, as quais se aplicam apenas aos trabalhadores dos empregos de referência dos domínios "adulto" e "criança", excluindo cuidados noturnos a doente.]*

O trabalhador deverá efetuar horas noturnas de presença. Neste contexto, o trabalhador é obrigado a dormir no local, em condições dignas, em quarto separado.

As partes concordaram com o período horário noturno a seguir referido: .....

[Informação para as partes: o período horário noturno é compreendido entre as 20h e as 6h30. As partes podem ajustar este período horário, antecipando o início da presença noturna e/ou atrasando o final da presença noturna, no limite total de uma hora e meia 1h30. A presença noturna não pode exceder 12 horas consecutivas.]

NB : *Ces heures de présence de nuit peuvent s'ajouter à des heures de jour prévues à l'article 6 du présent contrat]*

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription des heures de présence de nuit dans le carnet de transmission.]

La présence de nuit du salarié est prévue : .....

[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile.]

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou, avec son acceptation écrite, et dans le respect des règles du repos hebdomadaire, en réponse à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial.]

Il est précisé que le temps de la présence de nuit n'est pas pris en compte pour déterminer la durée de travail effectif hebdomadaire.

*[**OPTION** À prévoir si le particulier employeur a connaissance du nombre habituel d'interventions au cours de la nuit.]*

Lors de la signature du contrat de travail, les parties conviennent d'un commun accord que le salarié pourra, sauf nécessité imprévue ou inhabituelle, être amené à intervenir habituellement ..... fois au cours de la nuit. *[Indiquer le nombre de fois où le salarié peut intervenir auprès de vous ou de votre enfant afin de fixer le montant minimum de l'indemnité forfaitaire de présence de nuit, dont le montant dépend du nombre d'interventions dans la nuit. Les parties peuvent, le cas échéant, définir les durées des interventions, si celles-ci sont prévisibles. À défaut, elles pourront préciser le nombre et la durée des interventions dans le carnet de transmission.]*

[Information à destination des parties : si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.]

Article 9 Heures de garde malade de nuit

(Article 137-3 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

*[**OPTION** À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de garde malade de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D ».]*

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit. Dans ce cadre, le salarié est tenu de rester à proximité du malade et ne dispose pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet.

[Information à destination des parties : un emploi à temps complet correspond à 40 heures de travail par semaine.]

NB: *Estas horas noturnas de presença podem ser adicionadas às horas diurnas previstas no artigo 6º do presente contrato]*

[Informação para as partes: é possível efetuar o registo dessas horas de presença diurna responsável no caderno de transmissão de informações.]

A presença noturna do trabalhador está prevista: .....

[Indicar as noites em que o funcionário estará presente em sua casa.]

[Informação às partes: a presença noturna só pode ser prevista para mais do que 5 noites consecutivas mediante pedido por escrito do trabalhador ou, mediante a sua aceitação por escrito, e em observância das regras do descanso semanal, em resposta a necessidades específicas do empregador de serviços domésticos devido, nomeadamente, ao seu estado de saúde e/ou dependência, à sua deficiência, à sua idade e/ou ao seu isolamento social e/ou familiar.]

Especifica-se que o tempo da presença noturna não é tido em conta para determinar o tempo de trabalho semanal efetivo.

*[**OPÇÃO** A prever caso o empregador de serviços domésticos tenha conhecimento do número habitual de intervenções durante a noite.]*

Na celebração do contrato de trabalho, as partes acordam de comum acordo que o trabalhador pode, salvo necessidade imprevista ou atípica, ser chamado a intervir habitualmente ..... vezes durante a noite. *[Indicar o número de vezes que o trabalhador pode intervir junto de si ou do seu filho para definir o montante mínimo do subsídio fixo de presença noturna, cujo montante depende do número de intervenções durante a noite. As partes podem, se for caso disso, definir a duração das intervenções, caso estas sejam previsíveis. Caso contrário, as partes podem especificar o número e a duração das intervenções no caderno de transmissão de informações.]*

[Informação às partes: se todas as noites o trabalhador for chamado a intervir pelo menos 4 vezes, as horas de presença noturna são requalificadas como horas efetivas de trabalho e o contrato de trabalho deve ser revisto.]

Artigo 9º Horas de cuidados noturnos a doente

(Artigo 137º-3 da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

*[**OPÇÃO** A prever caso o trabalhador tenha que efetuar horas de cuidados noturnos a doente, as quais se aplicam unicamente aos trabalhadores abrangidos pelos empregos de referência no domínio adulto "Assistente de vida C" e "Assistente de vida D".]*

O trabalhador é chamado a realizar efetuar horas de cuidados noturnos a doente. Nesse contexto, exige-se que o trabalhador permaneça próximo do paciente e não dispõe de quarto separado.

As horas de cuidados noturnos a doentes não são compatíveis com um trabalho diurno a tempo integral.

[Informação às partes: um emprego a tempo inteiro corresponde a 40 horas de trabalho semanais.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit, selon la plage horaire suivante :

- Lundi soir — de ..... heures au mardi matin à ..... heures
  soit un nombre total de ..... heures de garde malade de nuit
  (dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mardi soir — de ..... heures au mercredi matin à ..... heures
  soit un nombre total de ..... heures de garde malade de nuit
  (dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mercredi soir — de ..... heures au jeudi matin à ..... heures
  soit un nombre total de ..... heures de garde malade de nuit
  (dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Jeudi soir — de ..... heures au vendredi matin à ..... heures
  soit un nombre total de ..... heures de garde malade de nuit
  (dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Vendredi soir — de ..... heures au samedi matin à ..... heures
  soit un nombre total de ..... heures de garde malade de nuit
  (dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Samedi soir — de ..... heures au dimanche matin à ..... heures
  soit un nombre total de ..... heures de garde malade de nuit
  (dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Dimanche soir — de ..... heures au lundi matin à ..... heures
  soit un nombre total de ..... heures de garde malade de nuit
  (dans la limite maximale de 12 heures consécutives)

Les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail. Les parties ont convenu que les heures de garde malade de nuit seraient réalisées dans les conditions suivantes : ..... *[Indiquer les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit comprenant les informations nécessaires pour que le salarié accomplisse les heures de garde malade de nuit dans de bonnes conditions etc.]*

Il est précisé que les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 10 Absences du particulier employeur

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

*[**OPTION** À prévoir si les absences du particulier employeur sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail. Article à supprimer si ce n'est pas le cas ou si le particulier employeur a choisi le cas n° 3 à l'article 6 du contrat de travail relatif à la durée et aux horaires de travail.]*

O trabalhador é chamado a efetuar horas de cuidados noturnos a doente, de acordo com o período horário seguinte:

- segunda-feira à noite — das ..... horas até terça de manhã às ..... horas
  ou seja, um número total de ..... horas de cuidados noturnos a doente
  (dentro do limite máximo de 12 horas consecutivas)
- terça-feira à noite — das ..... horas até terça de manhã às ..... horas
  ou seja, um número total de ..... horas de cuidados noturnos a doente
  (dentro do limite máximo de 12 horas consecutivas)
- quarta-feira à noite — das ..... horas até terça de manhã às ..... horas
  ou seja, um número total de ..... horas de cuidados noturnos a doente
  (dentro do limite máximo de 12 horas consecutivas)
- quinta-feira à noite — das ..... horas até terça de manhã às ..... horas
  ou seja, um número total de ..... horas de cuidados noturnos a doente
  (dentro do limite máximo de 12 horas consecutivas)
- sexta-feira à noite — das ..... horas até terça de manhã às ..... horas
  ou seja, um número total de ..... horas de cuidados noturnos a doente
  (dentro do limite máximo de 12 horas consecutivas)
- sábado à noite — das ..... horas até terça de manhã às ..... horas
  ou seja, um número total de ..... horas de cuidados noturnos a doente
  (dentro do limite máximo de 12 horas consecutivas)
- domingo à noite — das ..... horas até terça de manhã às ..... horas
  ou seja, um número total de ..... horas de cuidados noturnos a doente
  (dentro do limite máximo de 12 horas consecutivas)

Os termos e condições para a implementação do horário de cuidados noturnos a doente são expressamente previstos por escrito no contrato de trabalho. As partes concordaram que as horas de cuidados noturnos a doente serão realizadas nas seguintes condições: ..... *[Indicar os procedimentos para a implementação dos cuidados noturnos à doente, incluindo as informações necessárias para o trabalhador efetuar o plantão em boas condições, etc.]*

As horas de cuidados noturnos a doente referidas são horas de trabalho efetivo e são remuneradas com base no salário horário bruto previsto no contrato de trabalho.

Artigo 10º Ausências do empregador de serviços domésticos

(artigo 142º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

*[**OPÇÃO** A prever se as ausências do empregador individual forem previsíveis aquando da celebração do contrato de trabalho. A suprimir se não for o caso ou se o empregador de serviços domésticos tiver optado pelo caso nº 3 do artigo 6º do contrato de trabalho relativo à duração e horas de trabalho.]*

Les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié et que ce dernier est libre de tout engagement *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées en dehors des périodes de congés payés du salarié.] :*

- .....
- .....

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 13 ci-dessous.

[Information à destination des parties : Si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées.

Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté). Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.]

Article 11 Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixé le ..... (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillé. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.] :*

- rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 % ;
- ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération de la période de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

As partes expressamente concordam que os períodos seguintes não são trabalhados pelo trabalhador e que este está livre de qualquer compromisso. *[Indicar com precisão as datas ou períodos não trabalhados fora das férias remuneradas do trabalhador.]:*

- .....
- .....

As horas não trabalhadas nestes períodos serão deduzidas da retribuição mensal definida no artigo 13º a seguir.

[Informação às partes: Caso os períodos de ausência ou indisponibilidade temporária do empregador individual não estejam previstos no contrato de trabalho, estes não suspendem a relação de trabalho, e são remunerados.

Neste caso, o trabalhador fica dispensado da prestação do seu trabalho e não pode sofrer qualquer redução do seu salário e regalias (aquisição de férias remuneradas, período considerado para o cálculo da antiguidade). Os períodos de ausência ou indisponibilidade do empregador particular, não previstos contratualmente, não são considerados como licença por conveniência pessoal do empregado na aceção do artigo 48º-2-1 da base comum deste acordo coletivo.]

Artigo 11º Descanso semanal

(Artigo 46º da base comum e artigo 138º da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da convenção coletiva)

O período de repouso semanal é fixado em ..... (Domingo, de preferência).

[Informação às partes: ao descanso semanal, acresce o descanso diário obrigatório de 11 horas. Por exemplo: se o trabalhador terminar o seu trabalho no sábado às 12 horas, beneficiará do descanso diário das 11 horas e do descanso semanal de 24 horas ao domingo.]

O período de descanso semanal pode ser excecionalmente trabalhado, a pedido do empregador de serviços domésticos e mediante acordo escrito do trabalhador.

As partes concordam então que o trabalho em período de descanso semanal é *[Escolher um destes dois métodos. Escolher apenas uma opção. Não há acumulação de remuneração e recuperação do período de descanso semanal trabalhado. Por outro lado, as partes podem modificar a modalidade escolhida durante a relação de trabalho.]:*

- pago pela hora normal majorada em 25%;
- ou compensado por um descanso equivalente majorado em 25% de tempo.

[Informação às partes: a recuperação do período de descanso semanal deve ocorrer em dia habitualmente trabalhado.]

Article 12 Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1er mai sera *[Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible.]* :

- Chômé
- Travaillé

*[**OPTION** À supprimer si le 1er mai n'est pas travaillé]* En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100%.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants *[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).]* :

- ☐ 1er janvier
- ☐ Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement)*
- ☐ Lundi de Pâques
- ☐ 8 mai
- ☐ Jeudi de l'Ascension
- ☐ Lundi de Pentecôte
- ☐ Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- ☐ 14 juillet
- ☐ 15 août
- ☐ 1er novembre
- ☐ 11 novembre
- ☐ 25 décembre
- ☐ 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement)*

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculée sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat. *[Information à destination des parties : la majoration de 10% est cumulable avec celle prévue à l'article 11 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire.]*

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Artigo 12º Feriados

(Artigo 47º da base comum e artigo 139º da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da convenção coletiva)

O 1º de maio será *[Escolha uma destas duas opções. Escolher apenas uma opção.]:*

- Folga
- Trabalhado

*[**OPÇÃO** A excluir se o 1º de maio não for trabalhado]* Em contrapartida, o empregado beneficia de um aumento de remuneração de 100%.

Os feriados ordinários trabalhados são, conforme o caso, os seguintes: *[Marque apenas as caixas correspondentes ao(s) feriado(s) trabalhado(s).]:*

- ☐ 1de janeiro
- ☐ Sexta-feira Santa *[apenas na Alsácia-Mosela)*
- ☐ Segunda-feira de Páscoa
- ☐ 8 de maio
- ☐ Quinta-feira da Ascensão
- ☐ Segunda-feira de Pentecostes
- ☐ Abolição da escravatura *[apenas nos DROM]*
- ☐ 14 de julho
- ☐ 15 de agosto
- ☐ 1º de novembro
- ☐ 11 de novembro
- ☐ 25 de dezembro
- ☐ 26 de dezembro *[apenas na Alsácia-Mosela)*

As horas trabalhadas em dias feriados são remuneradas com uma majoração de 10% calculada com base na remuneração indicada no artigo 13º deste contrato. *[Informação às partes: o acréscimo de 10% é acumulável com o previsto no artigo 11º do contrato de trabalho, se o feriado trabalhado coincidir com o dia de descanso semanal.]*

[Se o feriado não for trabalhado] O feriado não laboral que coincida com dia habitualmente trabalhado pelo trabalhador é remunerado nas condições previstas no nº 2 do artigo 47º da base comum da convenção coletiva.

Article 13 Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.]

Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut[4] du salarié est fixé à ..... €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net[5] de ..... € à la date de signature du présent contrat.

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

[Choisir en fonction de la durée du travail du salarié (la durée du travail régulière ou la durée du travail dite « irrégulière ».]

OPTION 1 en cas de durée de travail dite « irrégulière » *[**OPTION** À supprimer si ce n'est pas le cas]* (Articles 146-2 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salaire mensuel brut du salarié est calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées dans le mois.

OPTION 2 en cas de durée de travail dite « régulière » *[**OPTION** À supprimer si ce n'est pas le cas]* (Articles 146-1 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines/12 mois

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet.]

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à ..... €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de ..... € à la date de signature du présent contrat.

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40ème heure de travail et jusqu'à la 48ème heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49ème heure de travail et la 50ème heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40ème heure de travail et jusqu'à la 48ème heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49ème heure de travail et la 50ème heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillé, dans les 12 mois.

(4) Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales
(5) Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

Artigo 13º Remuneração

[Informação às partes: O salário-hora previsto no contrato não pode ser inferior ao salário-hora mínimo convencional, nem ao salário-hora mínimo de crescimento em vigor.]

Salário bruto por hora e mês

O salário bruto por hora[4] do trabalhador é fixado em ..... €, correspondente, a título indicativo, a um salário hora líquido[5] de ..... € na data de assinatura deste contrato.

A remuneração é paga mensalmente ao trabalhador, na data.

[Escolher de acordo com o horário de trabalho do trabalhador o (horário normal de trabalho ou o chamado «irregular».]

OPÇÃO 1 em caso de horário de trabalho dito "irregular" *[**OPÇÃO** Excluir se não for o caso]* (Artigos 146º-2 e 147º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

O salário mensal bruto do trabalhador é calculado de acordo com o número de horas efetivamente trabalhadas no mês.

OPÇÃO 2 em caso de horário de trabalho dito "irregular" *[**OPÇÃO** Excluir se não for o caso]* (Artigos 146º-1 e 147º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

[Informação para as partes: quando o horário de trabalho for regular, o salário mensal bruto é calculado da seguinte forma:

salário horário bruto x número de horas semanais de trabalho x 52 semanas / 12 meses

Para determinar a título indicativo o salário líquido mensal, estão disponíveis na internet simuladores que convertem o salário mensal bruto.]

O salário mensal bruto do trabalhador ascende a ..... €, correspondente, a título indicativo, a um salário líquido mensal de ..... € na data de assinatura deste contrato.

Pagamento ou compensação de horas extra

As horas de trabalho que excedam uma duração semanal de 40 horas são: *[Escolher entre uma das duas opções, especificando o número de horas extra pagas e o número de horas extra compensadas. Não há acumulação de majoração salarial e de descanso compensatório. Por outro lado, as partes podem modificar a modalidade escolhida durante a relação de trabalho.]:*

- remuneradas ao valor hora normal acrescido de 25% para além da 40ª hora de trabalho e até à 48ª hora de trabalho inclusive, e 50% da 49ª hora de trabalho à 50ª hora de trabalho;
- ou compensadas por um descanso equivalente majorado em 25% de tempo além da 40ª hora de trabalho e até à 48ª hora de trabalho inclusive, e 50% da 49ª hora de trabalho até à 50ª hora de trabalho. O descanso compensatório será gozado em dia útil habitualmente trabalhado, no prazo de 12 meses.

(4) Salário bruto: montante do salário antes da dedução das contribuições dos trabalhadores
(5) Salário líquido: valor do salário após a dedução das contribuições dos trabalhadores

[Information à destination des parties : Les heures supplémentaires sont appréciées dans le cadre de chaque contrat de travail.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

(Salaire horaire brut non majoré x nombre d'heures de travail par semaine dans la limite de 40 heures x 52 semaines /12 mois) + (Salaire horaire brut majoré x nombre d'heures supplémentaires rémunérées x 52 semaines /12 mois)]

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de ..... €, pour ..... heures de travail par semaine, et ..... heures de travail par mois.

Rémunération des heures de présence responsable de jour *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-1 et 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent qu'une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Ces heures sont prises en compte pour calculer le salaire mensuel brut global.

[Information à destination des parties : les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.]

Rémunération des heures de présence de nuit *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-2 et 149 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent que la présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire selon le nombre de nuits effectuées au cours du mois. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits]*

Cette indemnité est égale à ..... € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x ¼ x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité est égale à ..... € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité s'ajoute au salaire mensuel brut global.

[Les parties peuvent prévoir dans le contrat de travail, un montant unique d'indemnité forfaitaire de présence de nuit, sous réserve que ce montant respecte les montants minimaux dépendant du nombre d'interventions.]

[Informação para as partes: As horas extra são avaliadas no contexto de cada contrato de trabalho.]

As datas de gozo do descanso compensatório são fixadas de comum acordo ou, na sua falta, pelo empregador de serviços domésticos.

[Informação para as partes: quando o horário de trabalho for regular, o número de horas de trabalho mensal é calculado da seguinte forma:

(Salário hora bruto sem prémio x número de horas de trabalho semanais no limite de 40 horas x 52 semanas / 12 meses) + (Salário hora bruto acrescido x número de horas extraordinárias pagas x 52 semanas / 12 meses)]

Assim, o trabalhador recebe um salário mensal bruto total de ..... €, para ..... horas de trabalho por semana e ..... horas de trabalho por mês.

Remuneração por horas de presença responsável durante o dia *[Nota a ser excluída se não for aplicável.]*

(Artigos 137º-1 e 148º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

As partes acordam que uma hora diurna de presença responsável equivale a 2/3 de uma hora de trabalho efetivo, remunerada com base no salário horário bruto previsto no contrato de trabalho. Essas horas são tomadas em consideração para calcular o salário mensal bruto total.

[As horas diurnas de presença responsável são reclassificadas e remuneradas como horas de trabalho efetivo, caso o trabalhador seja chamado a intervir de forma recorrente.]

Remuneração por horas noturnas de presença *[Nota a ser excluída se não for aplicável.]*

(Artigos 137º-2 e 149º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

As partes concordam que a presença da noite é remunerada por um subsídio de montante fixo de acordo com o número de noites trabalhadas durante o mês. *[O montante do subsídio fixo a ser pago mensalmente ao trabalhador é calculado da seguinte forma: subsídio fixo por noite x número de noites.]*

Este subsídio é igual a ..... € brutos por noite quando o trabalhador seja chamado a intervir 2 ou 3 vezes durante a noite. *[O montante do subsídio fixo não pode ser inferior a 1/4 do salário contratual pago por uma duração equivalente de trabalho efetivo. O subsídio fixo mínimo por noite é, portanto, calculado da seguinte forma: Salário bruto por hora x 1/4 x horário noturno.]*

Este subsídio é igual a ..... € brutos por noite quando o trabalhador seja chamado a intervir 2 ou 3 vezes durante a noite. *[O montante do subsídio fixo não pode ser inferior a 1/3 do salário contratual pago por uma duração equivalente de trabalho efetivo. O subsídio fixo mínimo por noite é, portanto, calculado da seguinte forma: Salário bruto por hora x 1/3 x horário noturno.]*

Este subsídio é adicionado ao salário mensal bruto global.

[As partes podem prever no contrato de trabalho, um montante único de subsídio fixo de assistência noturna, desde que este valor respeite os valores mínimos em função do número de intervenções.]

[Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : *[Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]*

- Repas ..... € par jour travaillé
- Logement ..... € par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

Le particulier employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, ... % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. *[Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]*

[Information à destination des parties : la prise en charge est de 50 % si le salarié travaille au moins 17 heures 30 par semaine. À défaut, la prise en charge est proratisée comme suit :

50 % x durée du travail hebdomadaire/17,5 heures]

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

*[**Choisir entre les deux possibilités**, ces montants sont librement négociés entre les parties.]*

- d'une prime forfaitaire de ..... € bruts

[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable.]

- d'une majoration salariale de ..... € bruts

[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus.]

[Se em determinadas noites o trabalhador for chamado a intervir pelo menos 4 vezes, o subsídio devido pela duração da intervenção corresponde à retribuição contratual paga por um período de trabalho efetivo equivalente, com base na sua retribuição horária contratual. O subsídio fixo de presença noturna restante é igual a um terço (1/3) do salário contratual pago por um horário de trabalho efetivo equivalente.]

Subsídios e prestações em espécie

(Artigos 57º, 58º e 59º da base comum e artigos e artigos 151º, 155º, 156º e 157º da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos")

As prestações em espécie fornecidas serão deduzidas à remuneração líquida, até aos montantes mensais seguintes: *[Menção a excluir se não for fornecida nenhuma prestação em espécie]*

- Refeição ..... € por dia trabalhado
- Alojamento ..... € por mês

[Informação para as partes: se a refeição for fornecida ao trabalhador pelo empregador de serviços domésticos por inerência do emprego, o valor diário da refeição não será descontado da sua remuneração líquida.]

O empregador de serviços domésticos pagará, mediante apresentação de documentos comprovativos, ... % das despesas do passe de transportes públicos incorridas pelo trabalhador para se deslocar de casa até ao local de trabalho. *[Nota a eliminar caso o trabalhador não beneficie de passe de transporte público ou não o utilize para se deslocar ao seu local de trabalho.]*

[Informação para as partes: a percentagem é de 50% se o empregado trabalhar no mínimo 17,5 horas semanais. Caso contrário, a cobertura é rateada da seguinte forma:

50% x tempo de trabalho semanal/17,5 horas]

No caso de condução de veículo no âmbito das funções descritas no artigo 5º, o trabalhador aufere uma remuneração adicional sob a forma de:

*[**Escolher entre as duas possibilidades,** estes montantes são livremente negociados entre as partes.]*

- Um subsídio fixo de ..... € bruto

[Indicar o montante. Informação para as partes: o subsídio de montante fixo é um elemento da remuneração bruta sujeito a contribuições e impostos.]

- uma majoração salarial de ..... € brutos

[Indicar o montante incluído no salário-hora bruto mencionado acima.]

[À supprimer si le salarié utilise votre véhicule] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base ..... *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]*

Article 14 Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

[Information à destination des parties : en cas de multi-emplois, le salarié informe chaque particulier employeur des dates des congés fixées avec chacun d'eux.]

Les parties s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés. À défaut d'accord entre elles, la date des congés est fixée par le particulier employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal de deux mois.

Dans le cas où le salarié est déclaré par le biais du Cesu, il est expressément convenu entre les parties que : *[Choisir l'une de ces deux modalités convenues entre les parties. **Un seul choix à la fois est possible.** Il n'y a pas de cumul de la majoration de 10 % et de la rémunération des congés payés lors de leur prise. Mention à supprimer si le salarié n'est pas déclaré au Cesu.]*

- Le salaire mensuel brut du salarié défini à l'article 13 est majoré de 10 % au titre des congés payés. En conséquence, le salarié n'est pas rémunéré lors de son départ effectif en congés.
- Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Article 15 Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra lui transmettre son arrêt de travail dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

[A eliminar caso o funcionário utilize a viatura do empregador] O trabalhador necessita de utilizar a sua viatura pessoal para efeitos da sua atividade profissional, para além da remuneração adicional, beneficia de um subsídio de quilometragem, calculado sobre a base ..... *[Indicar a base de cálculo do montante do subsídio de quilometragem. O montante não pode ser inferior à tabela da administração nem superior à tabela tributária.]*

Artigo 14º Férias pagas

(artigos 48º e 48º-1 da base comum e artigo 140º-1 da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos»)

O trabalhador beneficia de férias remuneradas de acordo com as disposições da convenção coletiva.

[Informação às partes: em caso de multiemprego, o trabalhador informa cada empregador das datas das férias definidas com cada um deles.]

As partes concordam, na medida do possível, na data das férias pagas. Na falta de acordo entre eles, a data das férias é fixada pelo empregador de serviços domésticos, mediante o cumprimento de um pré-aviso mínimo de dois meses.

Caso o empregado seja declarado através do Cesu, fica expressamente acordado entre as partes que: *[Escolher uma destas duas modalidades acordadas entre as partes. **Escolher apenas uma opção**. Não há acumulação da majoração de 10% e da remuneração por férias pagas quando estas sejam gozadas. Observação a ser excluída caso o trabalhador não seja declarado ao Cesu.]*

- O salário mensal bruto do trabalhador definido no artigo 13º é majorado em 10% a título de férias remuneradas. Consequentemente, o trabalhador não é remunerado quando efetivamente vai de férias.
- As férias remuneradas são pagas quando são gozadas.

[Informações para as partes em caso de contratação durante o período de referência: quando o trabalhador não adquirir 30 dias úteis de férias remuneradas durante o período de referência a que se refere o artigo 48º-1-1-1 da base comum da convenção coletiva, é possível conceder-lhe férias sem vencimento adicionais para lhe permitir beneficiar de um descanso anual de 30 dias úteis.]

Artigo 15º Faltas do trabalhador

(Artigo 49º da base comum e artigo 141º-1 da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos»)

Qualquer ausência do trabalhador deve ser justificada, obrigando-se o trabalhador a notificar o empregador de serviços domésticos com a maior brevidade possível.

Em caso de baixa médica, o trabalhador deve comunicá-la no prazo de 48 horas, salvo situações excecionais.

Article 16 Clauses particulières

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimées en fonction des besoins.]

- Mesures de sécurité particulières à respecter

  [Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]

- Consignes particulières pour la garde ou l'accompagnement

  [Information à destination des parties : elles peuvent envisager certaines règles particulières adaptées à leur situation en prévoyant les activités conseillées ou à proscrire, l'utilisation d'un carnet de transmission, etc.]

- Logement

- Garde d'enfants

- Conduite de véhicule

  [Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles.]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

À la date de signature du contrat, l'assurance automobile du salarié est enregistrée sous le nom et adresse suivants : *[Nom et adresse]* .....

et est référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué : .....

[À remplir si le salarié effectue de la conduite automobile dans le cas visés par l'article 41 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.]

Le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 17 Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies aux articles 63 et suivants ainsi que les articles 161 et suivants de la convention collective nationale applicable.

Artigo 16º Cláusulas específicas

[Informação para as partes: a lista de cláusulas especificas abaixo referida é indicativa e não exaustiva. As menções inúteis listadas abaixo serão excluídas conforme necessário.]

- Medidas especificas de segurança a respeitar

  [Informação para as partes: podem prever algumas regras específicas adaptadas à situação concreta: regras de segurança relativas ao alojamento, deslocação da pessoa acompanhada, etc.]

- Instruções especiais para guarda ou acompanhamento

  [Informação para as partes: podem considerar certas regras específicas adaptadas à situação concreta, prevendo atividades recomendadas ou proibidas, a utilização de um caderno de transmissão de informações, etc.]

- Alojamento

- Cuidado de crianças

- Condução de veículo

  [Nota a excluir caso o empregado não tenha que conduzir um veículo para o desempenho de suas atividades profissionais.]

No caso de condução de veículo para o exercício das atividades profissionais do trabalhador, o empregador de serviços domésticos deve assegurar-se de que este é titular de carta de condução e de certificado de seguro válido no caso de utilização do veículo do trabalhador.

Na data de assinatura do contrato, o seguro automóvel do trabalhador está registado com o seguinte nome e morada: *[Nome e endereço]* ..... e referenciado sob o número da apólice indicado abaixo: .....

[A preencher se o trabalhador conduzir automóvel nos casos referidos no artigo 41º da convenção coletiva nacional do ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.]

O trabalhador fornece anualmente uma cópia dos documentos comprovativos que permitem ao empregador proceder às verificações acima indicadas e informa o empregador individual de quaisquer alterações.

Artigo 17º Rescisão do contrato de trabalho

A rescisão deste contrato fora do período experimental está sujeita às regras definidas nos artigos 63º e seguintes, bem como nos artigos 161º e seguintes da convenção coletiva nacional aplicável.

Article 18 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du particulier employeur
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Annexe 1

Fiche de poste générée par le simulateur de branche *[Joindre la fiche de poste générée par le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :*

https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix- type-domaine]

Artigo 18º Confidencialidade

As partes comprometem-se a manter a confidencialidade das informações pessoais transmitidas entre si, a não divulgar os elementos de informação pessoal e a tomar as medidas necessárias para garantir essa confidencialidade.

Celebrado em ....., em ..... *[Especificar local e data]* Em 2 exemplares

[Uma cópia é dada ao trabalhador e a outra fica para o empregador de serviços domésticos.]

Assinatura do empregador de serviços domésticos
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

Assinatura do trabalhador
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

Anexo 1

Ficha de cargo gerada pelo simulador do setor *[Anexar a ficha de cargo gerada pelo simulador disponibilizado na internet pelos parceiros sociais:*

https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployer.fr/classification/simulateur/new/escolha-tipo- domínio]

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Contrat de travail à durée indéterminée
en cas de garde partagée

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et aux articles 128-1 et 128-1-3 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables. Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur, *[Nom, prénom du particulier employeur]* .....

.....,

Adresse *[Adresse du particulier employeur]* : .....,

Téléphone *[Téléphone du particulier employeur]* : .....,

E-mail *[Adresse électronique du particulier employeur]* : .....

N° d'immatriculation : *[Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]*

- ☐ CESU .....
- ☐ PAJEMPLOI .....
- ☐ URSSAF .....
- ☐ MSA .....

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Madame/Monsieur, *[Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]* .....

.....

Lien avec l'employeur *[Préciser le lien]* : .....

Téléphone *[Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence]* : .....

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

Contrato de trabalho a termo incerto
em caso de guarda partilhada

À atenção dos utilizadores deste modelo

O contrato de trabalho permite fixar por escrito as obrigações recíprocas das partes e inclui a informação prevista no artigo 41º da base "comum" e nos artigos 128º-1 e 128º1-3 da base «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da convenção coletiva. O modelo apresentado a seguir pode ser utilizado para a formação de uma relação laboral a termo incerto. Pode ser adaptado às particularidades da relação laboral desde que não preveja disposições menos favoráveis do que as normas aplicáveis. O presente modelo pode servir de base, podendo ser complementado e adaptado pelas partes, designadamente no que respeita às respetivas situações e funções cometidas ao trabalhador.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Os mesmos devem ser excluídos da versão final do contrato de trabalho.

Entre

[Escolher entre] Senhora/Senhor, *[Apelido, nome do empregador de serviços domésticos]* .....

.....,

Endereço *[Endereço do empregador de serviços domésticos]*: .....

Telefone *[Telefone do empregador]:* .....,

E-mail *[Endereço de e-mail do empregador]:* .....

Número de registo: *[Marcar a caixa e indicar o número de registo.]*

- ☐ CESU .....
- ☐ PAJEMPLOI .....
- ☐ URSSAF .....
- ☐ MSA .....

Código IDCC: 3239

Número de telefone em caso de emergência

[Escolher entre] Senhora/Senhor, *[Apelido, nome da pessoa a contactar em caso de emergência]* .....

.....

Relação com o empregador *[Especificar]:* .....

Telefone *[Número de telefone da pessoa a contactar em caso de emergência]*: .....

Doravante referido como "o empregador de serviços domésticos"

Et

[Choisir entre] Madame/Monsieur, *[Nom, prénom du salarié]* .....

.....

Nationalité : .....

Adresse *[Adresse du salarié]* : .....

Téléphone *[Téléphone du salarié]* : .....

E-mail *[Adresse électronique du salarié]* : .....

Numéro de sécurité sociale : .....

Ci-après dénommé « le salarié »

Préambule

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

Article 1 Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet d'organiser la garde de *[Indiquer le(s) nom(s) et prénom(s) de l'enfant.]*

.....

né(e)(s) le *[Indiquer la date de naissance]* ..... / ..... / ....., enfant(s) du particulier employeur.

Ce contrat est conclu dans le cadre d'une garde partagée convenue entre le particulier employeur et Monsieur ou Madame *[Indiquer le nom du particulier-employeur représentant l'autre famille.]* .....

.....

co-employeur du salarié, pour la garde de leur(s) enfant(s) *[Indiquer les nom(s) et prénom(s).]* .....

.....

La garde partagée est une condition déterminante du présent contrat.

Article 2 Engagement

Article 2-1 Convention collective applicable

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

E

[Escolher entre] Senhora/Senhor, *[Apelido, nome do trabalhador]* .....

.....

Nacionalidade: .....

Endereço *[Endereço do trabalhador]:* .....

Telefone *[telefone do trabalhador]:* .....

E-mail *[Endereço de e-mail do trabalhador]:* .....

Número da Segurança Social: .....

Doravante referido como «o trabalhador»

Preâmbulo

A guarda partilhada é definida como a modalidade que consiste em assegurar o cuidado simultânea das crianças de duas famílias, no domicílio de uma e/ou de outra família, nos termos definidos nos contratos de trabalho.

Apesar da organização conjunta da guarda partilhada, é necessário que cada empregador de serviços domésticos celebre individualmente um contrato de trabalho por escrito com o trabalhador. Cada contrato de trabalho caracteriza uma relação de trabalho e permanece juridicamente distinto do outro.

Artigo 1º Objeto do contrato

O presente contrato tem por objeto organizar o cuidado de *[Indique o(s) apelido(s) e o(s) primeiro(s) nome(s) da criança.]* .....

nascido em *[Inserir a data de nascimento]* ..... / ..... / ....., filho(s) do empregador de serviços domésticos. Este contrato é celebrado no âmbito da guarda partilhada acordada entre o empregador de serviços domésticos e o Sr. ou Sr.ª *[Insira o nome do empregador de serviços domésticos que representa a outra família.]* .....

co-empregador do trabalhador, para o cuidado do(s) seu(s) filho(s) *[Indicar apelido(s) e nome(s).]* .....

.....

A guarda compartilhada é uma condição determinante deste contrato.

Artigo 2º Compromisso

Artigo 2º-1 Convenção coletiva aplicável

Este contrato rege-se pelas disposições da convenção coletiva nacional para o ramo do sector dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio.

Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 2-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 3 Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche le *[Indiquer la date]* ..... / ..... / ..... pour une durée indéterminée.

Article 4 Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de .....*[Indiquer la période d'essai initiale.]* renouvelable une fois pour la même durée *[Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]*

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Article 5 Lieu habituel de travail

La garde partagée s'effectuera au domicile de l'un ou l'autre particulier co-employeur. Le(s) lieu(x) de travail habituel du salarié est/sont précisé(s) ci-après :

..... (adresse du particulier employeur)

..... (adresse du co-employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de chaque particulier employeur, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle des particuliers employeurs. Dans le cas où le domicile d'un seul particulier-employeur est choisi comme lieu de travail habituel, une seule adresse est renseignée.]

O trabalhador é informado da possibilidade de consultar o texto da convenção coletiva nacional no site www.legifrance.gouv.fr.

Artigo 2º-2 Reforma complementar e previdência

As instituições competentes em matéria de reforma e previdência são:

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Previdência Ircem

Ambos domiciliados: 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Artigo 3º Data efetiva do contrato

O contrato de trabalho produz efeitos a partir da data de contratação em *[Inserir data]* ...../...../..... por tempo indeterminado.

Artigo 4º Período experimental

(artigo 131º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

Este contrato só se torna definitivo após conclusão de um período experimental de ..... *[Indicar o período experimental inicial.]* renovável uma vez por igual período *[Informação para as partes: A duração máxima do período experimental do trabalhador contratado em regime de contrato de trabalho a termo incerto é de um mês, renovável uma vez por igual período. Antes de renovar o período experimental, o empregador informará o trabalhador por escrito. O empregador de serviços domésticos deverá assegurar-se de que o trabalhador concorda com a renovação do período experimental.]*

Qualquer suspensão que ocorra durante o período experimental (doença, licença, etc.) prolonga correspondentemente a duração desse período, o qual deve corresponder a trabalho efetivo.

Durante este período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato por escrito a qualquer momento, de acordo com as disposições da convenção coletiva.

Artigo 5º Local de trabalho habitual

A guarda partilhada ocorrerá na casa de qualquer um dos co-empregadores de serviços domésticos. O local ou locais de trabalho habitual do trabalhador é/são especificado(s) seguidamente:

..... (endereço do empregador de serviços domésticos)

..... (endereço do co-empregador)

[Indicar o local de trabalho do trabalhador, o qual corresponde ao domicílio de cada empregador, excluindo quaisquer instalações ligadas à atividade profissional dos empregadores de serviços domésticos. No caso em que o domicílio de um dos empregadores seja escolhido como o local de trabalho habitual, é indicado apenas um endereço.]

Les co-employeurs s'accorderont sur l'alternance des lieux de travail, et en informeront le salarié.

[Les parties peuvent fixer dans le contrat de travail les modalités de l'alternance entre les deux domiciles au cours de la semaine.]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, le particulier employeur et le co-employeur se réservent le droit de demander au salarié avec l'accord préalable de ce dernier, la réalisation de déplacements ponctuels en dehors de leur(s) domicile(s).

Si le salarié est amené à travailler sur un lieu autre que celui/ceux prévu(s) au contrat de travail, un accord entre le particulier employeur et le salarié, sera au préalable matérialisé par un avenant au présent contrat de travail et en fixera les modalités particulières. Le co-employeur aura au préalable été concerté.

Article 6 Fonctions

Le salarié occupe un emploi de garde d'enfant d'échelle III et de catégorie .....

[Préciser si le garde d'enfant est de catégorie A ou B, suivant la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :

https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix- type-domaine]

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié peut être amené à réaliser les activités complémentaires suivantes *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires. À titre d'exemple, les activités complémentaires peuvent consister à raccompagner l'enfant à domicile, emmener l'enfant à son / ses activité(s) extra-scolaire(s) etc.] :*

- .....
- .....

Article 7 Durée du travail

(Articles 132, 133-1, 133-2 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]*..... heures de travail effectif hebdomadaire[6], réparties de la façon suivante :

(6) Il est rappelé qu'en cas de garde partagée, il n'y a pas d'heures de présence responsable de jour.

Os co-empregadores chegarão a acordo sobre a alternância de locais de trabalho e informarão o trabalhador.

[As partes podem fixar no contrato de trabalho os termos da alternância entre os dois domicílios durante a semana.]

No entanto, em função das necessidades das tarefas confiadas ao trabalhador, o empregador e o co-empregador reservam-se o direito de solicitar ao trabalhador, com o consentimento prévio deste, que efetue deslocações ocasionais fora do(s) respetivo(s) domicílio(s).

Se o trabalhador tiver que trabalhar em local diverso do(s) previsto(s) no contrato de trabalho, será previamente formalizado um acordo entre o empregador de serviços domésticos e o trabalhador através de uma adenda a este contrato de trabalho, a qual estabelecerá as condições especificas. O co-empregador terá dado previamente o seu consentimento.

Artigo 6º Funções

o trabalhador ocupa um emprego de cuidador de criança de escala III e de categoria .....

[Especificar se o cuidador de crianças é de categoria A ou B, de acordo com a grelha de classificação do anexo 7 da presente convenção coletiva. É ainda possível utilizar o simulador disponibilizado na internet pelos parceiros sociais:

https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix- type-domaine]

As atividades do trabalhador estão descritas na ficha de trabalho de referência anexa a este contrato, cuja cópia é entregue ao trabalhador.

O trabalhador pode ser chamado a realizar as seguintes atividades complementares *[Nota a excluir caso o trabalhador não exerça atividades complementares. A título de exemplo, as atividades complementares podem consistir em acompanhar a criança a casa, levar a criança à(s) sua(s) atividade(s) extracurricular(es), etc.]:*

- .....
- .....

Artigo 7º Horário de trabalho

(Artigos 132º, 133º-1, 133º-2 e 134º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

O trabalhador efetua *[Indicar o número de horas]* ..... horas de trabalho semanais efetivas[6], repartidas da seguinte forma:

(6) Recorda-se que no caso da guarda partilhada não existem horas diurnas de presença responsável.

Les jours et horaires de travail sont les suivants *[À compléter]* :

- Lundi : de .....heures à .....heures le matin/de ..... heures à .....heures l'après-midi
- Mardi : de .....heures à .....heures le matin/de ..... heures à .....heures l'après-midi
- Mercredi : de .....heures à .....heures le matin/de ..... heures à .....heures l'après-midi
- Jeudi : de .....heures à .....heures le matin/de ..... heures à .....heures l'après-midi
- Vendredi : de .....heures à .....heures le matin/de ..... heures à .....heures l'après-midi
- Samedi : de .....heures à .....heures le matin/de ..... heures à .....heures l'après-midi
- Dimanche : de .....heures à .....heures le matin/de ..... heures à .....heures l'après-midi

La durée de travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'un et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Il est précisé que les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux familles peuvent être complétées par des heures de gardes sollicitées à la demande des deux particuliers employeurs et/ou des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification en accord entre les parties au contrat de travail, les particuliers employeurs s'étant préalablement accordés sur la modification de l'horaire contractuel commun aux deux familles.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : dans le respect de la durée de repos hebdomadaire, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine. La majoration ou la récupération des heures supplémentaires est prévue au contrat de travail dans l'article relatif à la rémunération.]

Article 8 Absences des deux particuliers employeurs

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

*[**OPTION** À prévoir si les absences simultanées des deux particuliers employeurs sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail.]*

En accord avec l'autre co-employeur, les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié en dehors de la période des congés payés *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées.]* :

- .....
- .....

Os dias e horários de trabalho são os seguintes: *[Completar]:*

- Segunda-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das .....horas às ..... horas da tarde
- Terça-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das .....horas às ..... horas da tarde
- Quarta-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das .....horas às ..... horas da tarde
- Quinta-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das .....horas às ..... horas da tarde
- Sexta-feira: das ..... horas às ..... horas da manhã/das .....horas às ..... horas da tarde
- Sábado: das ..... horas às ..... horas da manhã/das .....horas às ..... horas da tarde
- Domingo: das ..... horas às ..... horas da manhã/das .....horas às ..... horas da tarde

O horário de trabalho do trabalhador corresponde ao total de horas trabalhadas no domicílio de um e/ou outro empregador de serviços domésticos, previstas no contrato de trabalho e nos seus eventuais aditamentos.

Especifica-se que as horas de cuidados prestados para além do horário contratual comum às duas famílias podem ser complementadas por horas de cuidados solicitadas pelos dois empregadores de serviços domésticos e/ou por horas de cuidados solicitadas por apenas um deles.

Se necessário, o horário de trabalho pode ser modificado por acordo entre as partes no contrato de trabalho, tendo os empregadores de serviços domésticos previamente acordado a modificação do horário contratual comum às duas famílias.

Quando o trabalhador tiver vários empregadores de serviços domésticos, obriga-se a não exceder o tempo máximo de trabalho semanal previsto na convenção coletiva, em cumprimento do disposto no artigo 134º da base "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva.

[Informação para as partes: em cumprimento da duração do descanso semanal, o tempo máximo de trabalho é fixado numa média de 48 horas de trabalho efetivo por semana calculada num período de 12 semanas consecutivas sem exceder 50 horas durante a mesma semana. A majoração ou compensação de horas extraordinárias está prevista no contrato de trabalho no artigo relativo à remuneração.]

Artigo 8º Ausências dos dois empregadores de serviços domésticos

(artigo 142º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

*[**OPÇÃO** A prever se as ausências simultâneas dos dois empregadores de serviços domésticos forem previsíveis individuais aquando da celebração do contrato de trabalho.]*

Por acordo entre os co-empregadores, as partes estabelecem expressamente que os seguintes períodos não são trabalhados pelo trabalhador, para além do período de férias remuneradas *[Indicar com precisão as datas ou períodos não trabalhados.]:*

- .....
- .....

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 11 ci-dessous.

[Information à destination des parties : le cas d'absence d'un seul particulier employeur sera prévu dans la convention conclue entre les deux particuliers employeurs étant précisé que le salarié sera rémunéré de toutes les heures de travail, réalisées.]

Article 9 Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixé le ..... (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillé, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.
Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillé. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]* :

- rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 % ;
- ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération du jour de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

Article 10 Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1er mai sera : *[Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible.]* :

- Chômé
- Travaillé

*[**OPTION** À supprimer si le 1er mai n'est pas travaillé.]* En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100 %.

As horas não trabalhadas nestes períodos serão deduzidas da retribuição mensal definida no artigo 11º a seguir.

[Informação para as partes: o caso de ausência de apenas um dos empregadores de serviços domésticos será previsto no acordo celebrado entre os dois empregadores, ficando especificado que o trabalhador será remunerado por todas as horas de trabalho efetuadas.]

Artigo 9º Descanso semanal

(Artigo 46º da base comum e artigo 138º da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da convenção coletiva)

O período de descanso semanal é fixado em ..... (domingo, de preferência).

[Informação às partes: ao descanso semanal, acresce o descanso diário obrigatório de 11 horas. Por exemplo: se o trabalhador terminar o seu trabalho no sábado às 12 horas, beneficiará do descanso diário das 11 horas e do descanso semanal de 24 horas ao domingo.]

O período de descanso semanal pode ser excecionalmente trabalhado, a pedido do empregador de serviços domésticos e mediante acordo escrito do trabalhador.

As partes concordam então que o trabalho em período de descanso semanal é *[Escolher um destes dois métodos. Escolher apenas uma opção. Não há acumulação de remuneração e recuperação do período de descanso semanal trabalhado. Por outro lado, as partes podem modificar a modalidade escolhida durante a relação de trabalho.]:*

- pago pela hora normal majorada em 25%;
- ou compensado por um descanso equivalente majorado em 25% de tempo.

[Informação para as partes: a compensação do período de descanso semanal deve ocorrer em dia habitualmente trabalhado.]

Artigo 10º Feriados

(Artigo 47º da base comum e artigo 139º da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da convenção coletiva)

O 1º de maio será *[Escolher uma destas duas opções. Escolher apenas uma opção.]:*

- Folga
- Trabalhado

*[**OPÇÃO** A excluir se o 1º de maio não for trabalhado.]* Em contrapartida, o empregado beneficia de uma majoração de remuneração de 100%.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants : *[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).]* :

- ☐ 1er janvier
- ☐ Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement)*
- ☐ Lundi de Pâques
- ☐ 8 mai
- ☐ Jeudi de l'Ascension
- ☐ Lundi de Pentecôte
- ☐ Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- ☐ 14 juillet
- ☐ 15 août
- ☐ 1er novembre
- ☐ 11 novembre
- ☐ 25 décembre
- ☐ 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement)*

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculée sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat.

[Information à destination des parties : la majoration de 10 % est cumulable avec celle prévue à l'article 9 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire.]

[Si le jour férié est chômé.] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Article 11 Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.]

Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut[7] du salarié est fixé à ..... €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net[8] de ..... € à la date de signature du présent contrat.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière et inférieure ou égale à 40 heures, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines/12 mois

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet.]

(7) Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales
(8) Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

Os feriados comuns trabalhados são, conforme o caso, os seguintes: *[Marque apenas as caixas correspondentes ao(s) feriado(s) trabalhado(s).]:*

- ☐ 1 de janeiro
- ☐ Sexta-feira Santa *[apenas na Alsácia-Mosela)*
- ☐ Segunda-feira de Páscoa
- ☐ 8 de maio
- ☐ Quinta-feira da Ascensão
- ☐ Segunda-feira de Pentecostes
- ☐ Abolição da escravatura *[apenas nos DROM]*
- ☐ 14 de julho
- ☐ 15 de agosto
- ☐ 1º de novembro
- ☐ 11 de novembro
- ☐ 25 de dezembro
- ☐ 26 de dezembro *[apenas na Alsácia-Mosela)*

As horas trabalhadas em dias feriados são remuneradas com uma majoração de 10% calculada com base na remuneração indicada no artigo 13º deste contrato.

[Informação para as partes: o acréscimo de 10% é acumulável com o previsto no artigo 9º do contrato de trabalho, se o feriado trabalhado coincidir com o dia de descanso semanal.]

[Se o feriado for um dia de folga.] O feriado não trabalhado que coincida com dia habitualmente trabalhado pelo trabalhador é remunerado nas condições previstas no nº 2 do artigo 47º da base comum da convenção coletiva.

Artigo 11º Remuneração

[Informação às partes: O salário-hora previsto no contrato não pode ser inferior ao salário-hora mínimo convencional, nem ao salário-hora mínimo de crescimento em vigor.]

Salário bruto por hora e mês

O salário bruto por hora[7] do trabalhador é fixado em ..... €, correspondente, a título indicativo, a um salário hora líquido[8] de ..... € na data de assinatura deste contrato.

[Informação para as partes: quando o horário de trabalho semanal for regular e inferior ou igual a 40 horas, o salário mensal ilíquido é calculado da seguinte forma:

salário horário bruto x número de horas semanais de trabalho x 52 semanas / 12 meses

Para determinar a título indicativo o salário líquido mensal, estão disponíveis na internet simuladores que convertem o salário mensal bruto.]

(7) Salário bruto: montante do salário antes da dedução das contribuições dos trabalhadores
(8) Salário líquido: valor do salário após a dedução das contribuições dos trabalhadores

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à ..... €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de ..... € à la date de signature du présent contrat.

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux.

L'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, précisent que les heures supplémentaires sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les 12 mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.]

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur.]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40ème heure de travail et jusqu'à la 48ème heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49ème heure de travail et la 50ème heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40ème heure de travail et jusqu'à la 48ème heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49ème heure de travail et la 50ème heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillé, dans les 12 mois.

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, il convient d'appliquer l'article 136 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur, après en avoir informé le co-employeur.
[Information à destination des parties : si l'horaire contractuel habituel hebdomadaire comprend des heures supplémentaires, ces dernières pourront être mensualisées. Ainsi, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

salaire horaire brut non majoré x nombre d'heures de travail par semaine (dans la limite de 40 heures) x 52 semaines /12 mois + salaire horaire brut majoré x nombre d'heures supplémentaires rémunérées x 52 semaines /12 mois]

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de ..... €, pour ..... heures de travail par semaine, et ..... heures de travail par mois.

O salário mensal bruto do trabalhador ascende a ..... €, correspondente, a título indicativo, a um salário líquido mensal de ..... € na data de assinatura deste contrato.

Pagamento ou compensação de horas extra

[Informação para as partes: se o número total de horas trabalhadas exceder a duração semanal contratual, a remuneração das horas extraordinárias e o seu acréscimo previsto no artigo 147º da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» desta convenção coletiva, fica a cargo empregadores de serviços domésticos, de acordo com o modo de repartição acordado entre eles.

O artigo 147º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" desta convenção coletiva determina que as horas extraordinárias são remuneradas mensalmente ou compensadas no prazo de 12 meses após a sua realização, nas condições previstas nos termos do contrato de trabalho. A acumulação dos períodos de descanso compensatório é possível, com o acordo das partes e respeitando o horário máximo de trabalho.]

As horas de trabalho que excedam uma duração semanal de 40 horas são: *[Escolher entre uma das duas opções, especificando o número de horas extra pagas e o número de horas extra compensadas. Não há acumulação de majoração salarial e de descanso compensatório.]*

- remuneradas ao valor hora normal acrescido de 25% para além da 40ª hora de trabalho e até à 48ª hora de trabalho inclusive, e 50% da 49ª hora de trabalho à 50ª hora de trabalho;
- ou compensado por um descanso equivalente majorado em 25% de tempo além da 40ª hora de trabalho e até à 48ª hora de trabalho inclusive, e em 50% entre a 49ª hora de trabalho e a 50ª hora de trabalho. O descanso compensatório será gozado em dia útil habitualmente trabalhado, no prazo de 12 meses.

[Informação para as partes: se o número total de horas trabalhadas exceder a duração semanal contratual, deve ser aplicado o artigo 136º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva.]

As datas de gozo do descanso compensatório são fixadas de comum acordo ou, na sua falta, pelo empregador de serviços domésticos, após informar o co-empregador.

[Informação para as partes: se o horário semanal contratual habitual incluir horas extra, estas poderão ser pagas mensalmente. Assim, o número de horas de trabalho mensal é calculado da seguinte forma:

salário horário bruto não majorado x número de horas de trabalho por semana (até 40 horas) x 52 semanas/12 meses + salário horário bruto majorado x número de horas extra remuneradas x 52 semanas/12 meses]

Assim, o trabalhador recebe um salário mensal bruto total de ..... €, por ..... horas de trabalho por semana e ..... horas de trabalho por mês.

Le salaire mensuel brut global du salarié est pris en charge par chaque co-employeur selon les proportions suivantes :

- ..... % par *[Nom du particulier employeur]* , soit ..... € brut par mois
- ..... % par *[Nom du particulier employeur]* , soit ..... € brut par mois

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : *[Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]*

- Repas ..... € par jour travaillé
- Logement ..... € par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

Le particulier employeur et le co-employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, ... % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. *[Indiquer le pourcentage de prise en charge par le particulier employeur.]*

[Information à l'attention des parties : si le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée travaille au moins 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, il bénéficie d'une prise en charge intégrale par les deux co-employeurs du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.]

Si le salarié travaille moins de 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, la prise en charge est proratisée comme suit : 100% x durée du travail hebdomadaire /17,5 heures] [Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]

- d'une prime forfaitaire de ..... € bruts

[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable.]

O salário bruto mensal total do trabalhador é suportado por cada co-empregador de acordo com as seguintes proporções:

- ..... % por *[Nome do empregador de serviços domésticos],* ou seja, ... € bruto por mês
- ..... % por *[Nome do empregador de serviços domésticos]*, ou seja, ... € bruto por mês

A remuneração é paga mensalmente ao trabalhador, na data.

Subsídios e prestações em espécie

(Artigos 57º, 58º e 59º da base comum e artigos e artigos 151º, 155º, 156º e 157º da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos")

As prestações em espécie fornecidas serão deduzidas à remuneração líquida, até aos montantes mensais seguintes: *[Menção a excluir se não for fornecida nenhuma prestação em espécie]*

- Refeição ..... € por dia trabalhado
- Alojamento ..... € por mês

[Informação para as partes: se a refeição for fornecida ao trabalhador pelo empregador de serviços domésticos por inerência do emprego, o valor diário da refeição não será descontado da sua remuneração líquida.]

O empregador de serviços domésticos e o co-empregador pagarão, mediante apresentação dos justificativos, ... % das despesas com o passe de transportes públicos incorridas pelo trabalhador para se deslocar de casa até ao local de trabalho. *[Indicar a percentagem a cargo do empregador de serviços domésticos.]*

[Informação para as partes: se o trabalhador contratado em regime de guarda partilhada trabalhar pelo menos 17,5 horas semanais para cada empregador de serviços domésticos, beneficia do pagamento integral por parte dos dois co-empregadores do passe que tenha adquirido para se deslocar entre a sua residência habitual e o seu local de trabalho, em transporte público de passageiros ou serviço público de aluguer de bicicletas.]

Se o trabalhador trabalhar menos de 17,5 horas por semana para cada empregador de serviços domésticos, o reembolso é rateado da seguinte forma: 100% x jornada de trabalho semanal / 17,5 horas] [Nota a excluir caso o trabalhador não utilize passe de transporte público ou não o utilize para chegar ao seu local de trabalho.]

No caso de condução de veículo no âmbito das funções descritas no artigo 5º, o trabalhador aufere uma remuneração adicional sob a forma de:

[Escolher entre as duas possibilidades, estes montantes são livremente negociados entre as partes.]

- um subsídio fixo de ..... € bruto

[Indicar o montante. Informação para as partes: o subsídio de montante fixo é um elemento da remuneração bruta sujeito a contribuições e impostos.]

- d'une majoration salariale de ..... € bruts

[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus.]

[À supprimer si le salarié utilise votre véhicule] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base ..... *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]*

La prise en charge des indemnités kilométriques par les deux particuliers co-employeurs s'effectue selon la même répartition que celle appliquée au salaire mensuel brut mentionné ci-dessus.

Lorsque l'un des deux particuliers employeurs est seul demandeur de déplacements, le supplément de rémunération précitée et éventuellement l'indemnité kilométrique sera/seront supporté(s) par ce dernier.

Article 12 Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

La date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence, par l'un ou les deux particulier(s) employeurs : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Le salarié, le particulier employeur et le co-employeur s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés.

À défaut d'accord avec le salarié, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre le particulier employeur et le co-employeur dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

Article 13 Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur et le co-employeur.

- uma majoração salarial de ..... € brutos

[Indicar o montante incluído no salário-hora bruto mencionado acima.]

[A eliminar caso o funcionário utilize a viatura do empregador] O trabalhador necessita de utilizar a sua viatura pessoal para efeitos da sua atividade profissional, para além da remuneração adicional, beneficia de um subsídio de quilometragem, calculado sobre a base ..... *[Indicar a base de cálculo do montante do subsídio de quilometragem. O montante não pode ser inferior à tabela da administração nem superior à tabela tributária.]*

O pagamento dos subsídios de quilometragem pelos dois co-empregadores de serviços domésticos é efetuado de acordo com a mesma repartição aplicada ao salário mensal bruto acima referido.

Caso a deslocação seja solicitada por apenas um dos dois empregadores de serviços domésticos, o suplemento de remuneração acima referido e eventualmente o subsídio de quilometragem será/serão por este suportado(s).

Artigo 12º Férias pagas

(Artigos 48º e 48º-1 da base comum e artigo 140º-1 da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos»)

No contexto da guarda partilhada, a data das férias remuneradas é fixada de comum acordo entre os empregadores de serviços domésticos, em conformidade com as regras gerais relativas à aquisição e ao gozo de férias remuneradas, previstas no artigo 48º-1-1 da base comum da presente convenção coletiva.

[Informações para as partes em caso de contratação durante o período de referência: quando o trabalhador não adquirir 30 dias úteis de férias remuneradas durante o período de referência a que se refere o artigo 48º-1-1-1 da base comum da convenção coletiva, é possível conceder-lhe férias sem vencimento adicionais para lhe permitir beneficiar de um descanso anual de 30 dias úteis.]

O trabalhador beneficia de férias remuneradas de acordo com as disposições da convenção coletiva.

O trabalhador, o empregador de serviços domésticos e o co-empregador acordam, na medida do possível, a data das férias remuneradas.

Na falta de acordo com o trabalhador, a data das férias remuneradas é fixada de comum acordo entre o empregador de serviços domésticos e o co-empregador, de acordo com as regras gerais relativas à aquisição e gozo das férias remuneradas previstas no artigo 48º-1-1 do a base comum desta convenção coletiva.

As férias remuneradas são pagas quando são gozadas.

Artigo 13º Faltas do trabalhador

(Artigo 49º da base comum e artigo 141º-1 da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos»)

Qualquer ausência do trabalhador deve ser justificada, obrigando-se o trabalhador a notificar o empregador de serviços domésticos com a maior brevidade possível.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra leur transmettre l'arrêt de travail ou une copie de celui-ci dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

[Information à destination des parties : en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit.]

Article 14 Clauses particulières

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimer en fonction des besoins. Il est également précisé que les parties peuvent mettre en place un carnet de transmission, dont un modèle est annexé à la présente convention collective.]

- Mesures de sécurité particulières à respecter

[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]

- Conduite de véhicule

[Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles.]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

Assurance automobile enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* :

.....

.....

et référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué : .....

À cet effet, le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 15 Rupture du contrat de travail

(Articles 63 et suivants du socle commun et articles 161 et suivants du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

À l'issue de la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail en respectant un préavis conforme aux dispositions conventionnelles.

Em caso de baixa médica por doença, o trabalhador deve enviar o documento comprovativo, ou uma cópia do mesmo, no prazo de 48 horas, salvo circunstâncias excecionais.

[Informação para as partes: em caso de acidente de trabalho, a declaração é feita pelo empregador de serviços domésticos em cujo domicílio ocorreu o acidente.]

Artigo 14º Cláusulas específicas

[Informação para as partes: a lista de cláusulas especificas abaixo referida é indicativa e não exaustiva. As menções inúteis listadas abaixo serão excluídas conforme necessário. Especifica-se ainda que as partes poderão implementar um caderno de transmissão de informações, cujo modelo está anexo à presente convenção coletiva.]

- Medidas especificas de segurança a respeitar

[Informação para as partes: podem prever algumas regras específicas adaptadas à situação concreta: regras de segurança relativas ao alojamento, deslocação da pessoa acompanhada, etc.]

- Condução de veículo

[Nota a excluir caso o empregado não tenha que conduzir um veículo para o desempenho de suas atividades profissionais.]

No caso de condução de veículo para o exercício das atividades profissionais do trabalhador, o empregador de serviços domésticos deve assegurar-se de que este é titular de carta de condução e de certificado de seguro válido no caso de utilização do veículo do trabalhador.

Seguro automóvel registado com o seguinte nome e endereço *[Nome e endereço]:*

.....

.....

e referenciado sob o Nº da apólice indicado abaixo: .....

O trabalhador fornece anualmente uma cópia dos documentos comprovativos que permitem ao empregador proceder às verificações acima indicadas e informa o empregador individual de quaisquer alterações.

Artigo 15º Rescisão do contrato de trabalho

(artigos 63º e seguintes da base comum e artigos 161º e seguintes da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva)

Findo o período experimental, cada uma das partes pode rescindir o contrato de trabalho mediante pré-aviso nos termos do contrato.

Il est précisé que dans le cadre d'une garde partagée, la rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat de travail.

Article 16 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à ....., le ..... *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Especifica-se que no âmbito da guarda partilhada, a rescisão de um dos contratos de trabalho implica a modificação substancial do outro contrato de trabalho.

Artigo 16º Confidencialidade

As partes comprometem-se a manter a confidencialidade das informações pessoais transmitidas entre si, a não divulgar os elementos de informação pessoal e a tomar as medidas necessárias para garantir essa confidencialidade.

Celebrado em ....., em ..... *[Especificar local e data]* em 2 exemplares

[Uma cópia é dada ao trabalhador e a outra fica para o empregador de serviços domésticos]

Assinatura do(s) empregador(es) de serviços domésticos
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

Assinatura do trabalhador
(precedida da menção: «Lido e aprovado»)

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Carnet de transmission

À l'attention des utilisateurs du carnet de transmission

Afin de faciliter la transmission d'informations utiles entre le particulier employeur, ou le proche aidant, et le ou les salariés, il est conseillé de mettre en place un carnet de transmission bien qu'il ne revête pas un caractère obligatoire. Lorsqu'il est mis en place, il est prévu par le contrat de travail ou son avenant.

Il s'agit d'un document de suivi à destination de chacun des acteurs mentionnés ci-avant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive du carnet de transmission.

Le rôle du carnet de transmission

Le carnet de transmission est un outil de dialogue entre le particulier employeur, ou, le cas échéant, son proche aidant, et son ou ses salariés occupant un emploi repère relevant du domaine « Adulte » ou « Enfant », et impliquant d'avoir connaissance des informations qui y sont portées.

Son objectif est de faciliter la transmission des informations entre les différents acteurs mentionnés ci- avant, et permettre de faciliter le suivi, d'assurer une continuité et une coordination entre les différentes interventions.

Le carnet de transmission peut être simplifié et limité à la seule transmission de consignes ou d'observations lorsque le salarié occupe un poste relevant du domaine « Espaces de vie ».

Dans tous les cas, les informations qui y sont portées doivent être factuelles et objectives.

Son contenu est personnalisable afin d'être adapté à la situation de chaque particulier employeur. Le carnet de transmission est rempli sur le temps de travail.

Le carnet de transmission est la propriété du particulier employeur et demeure en sa possession. Il peut contenir des informations personnelles et confidentielles, relevant de la vie privée de son propriétaire.

Il est dès lors indispensable que chacune des parties observe la plus stricte confidentialité à l'égard des informations contenues dans le carnet de transmission. Toute reproduction du carnet de transmission est, le cas échéant, soumise à l'accord exprès du particulier employeur et le cas échéant de ses autres salariés.

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

Caderno de transmissão de informações

Para a atenção dos utilizadores do caderno de transmissão de informações

De forma a facilitar a transmissão de informação útil entre o empregador de serviços domésticos, ou o seu cuidador, e o(s) trabalhador(es), é aconselhável a utilização dum caderno de transmissão de informações de informações, embora este não seja obrigatório. Caso seja utilizado, deverá estar previsto no contrato de trabalho ou na sua adenda.

Este é um documento de acompanhamento destinado a cada uma das partes acima mencionadas.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Estes devem ser excluídos da versão final do caderno de transmissão de informações.

Função do caderno de transmissão de informações

O caderno de transmissão de informações é um instrumento de diálogo entre o empregador de serviços domésticos, ou, se for o caso, o seu cuidador, e os seus trabalhadores que ocupem um posto de trabalho de referência na área "Adulto" ou "Criança", e que implique terem conhecimento das informações nele contidas.

O seu objetivo é facilitar a transmissão de informação entre os intervenientes acima referidos, e facilitar a monitorização, de forma a assegurar a continuidade e coordenação entre as várias intervenções.

O caderno de transmissão de informações pode ser simplificado e limitado apenas à transmissão de instruções ou observações quando o trabalhador ocupe um cargo enquadrado no domínio "Espaços habitacionais".

Em todos os casos, as informações nele fornecidas devem ser factuais e objetivas.

O seu conteúdo é personalizável de forma a adaptar-se à situação de cada empregador de serviços domésticos. O caderno de transmissão de informações é preenchido durante o horário de trabalho.

O caderno de transmissão de informações é propriedade do empregador de serviços domésticos e permanece na sua posse. Pode conter informações pessoais e confidenciais, relativas à vida privada do seu proprietário.

Portanto, é essencial que cada uma das partes observe a mais estrita confidencialidade em relação às informações contidas no caderno de transmissão de informações. Qualquer reprodução do caderno de transmissão de informações está, se aplicável, sujeita ao consentimento expresso do empregador de serviços domésticos e, se for o caso, dos seus outros trabalhadores.

INFORMATIONS UTILES EN CAS D'URGENCE

Personne(s) à contacter en cas d'urgence :

- Nom, prénom : .....
- Numéro de téléphone : ..... /..... /..... /.....
- Lien avec le particulier employeur *[Préciser le lien]* :

- Nom, prénom : .....
- Numéro de téléphone : ..... /..... /..... /.....
- Lien avec le particulier employeur *[Préciser le lien]* :

[L'indication de l'identité et du numéro de téléphone du ou des proche(s) aidant est soumise à l'accord préalable des ou de l'intéressé(s)]

Numéros d'urgence :

- SOS Médecins : ..... /..... /..... /.....
- POMPIERS : ..... /..... /..... /.....
- POLICE : ..... /..... /..... /.....
- CENTRE HOSPITALIER : ..... /..... /..... /.....
  (le plus proche)

Localisation dans le logement du kit de premiers secours :

.....

.....

.....

.....

INFORMAÇÕES ÚTEIS EM CASO DE EMERGÊNCIA

Pessoa(s) a contactar em caso de emergência:

- Apelido, primeiro nome: .....
- Número de telefone: ..... /..... /..... /.....
- com o empregador de serviços domésticos *[Especificar]*:

- Apelido, primeiro nome: .....
- Número de telefone: ..... /..... /..... /.....
- Relação com o empregador de serviços domésticos *[Especificar]:*

[A indicação da identidade e número de telefone do(s) cuidador(es) está sujeita ao consentimento prévio do(s) interessado(s)]

Números de emergência:

- Médicos SOS: ..... /..... /..... /.....
- BOMBEIROS: ..... /..... /..... /.....
- POLÍCIA: ..... /..... /..... /.....
- CENTRO HOSPITALAR: ..... /..... /..... /.....
  (mais próximo)

Localização no alojamento do kit de primeiros socorros:

.....

.....

.....

.....

CONNAISSANCE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

[Des consignes générales, à prendre en compte par le ou les salariés pour chaque intervention, peuvent être reportées sur le carnet de transmission par le particulier employeur, ou, le cas échéant, par le proche aidant. Ce mode de communication peut être particulièrement important lorsque le particulier employeur est en situation de handicap, ou que son autonomie est altérée, et ne peut, ou seulement difficilement, exprimer ses besoins, ou dans le cadre de la garde d'enfant.

Les consignes proposées dans cette rubrique constituent seulement des exemples, afin d'aider les rédacteurs à identifier les situations susceptibles d'être rencontrées. Elles sont modifiables et adaptables en fonction de la situation de la personne accompagnée.]

Consignes de sécurité générale

[Difficultés à se mouvoir : fauteuil roulant, déambulateur, verticalisateur, ...
Risques spécifiques : perte de repères, éléments anxiogènes à éviter, ...]

.....

.....

.....

.....

Consignes particulières pour la prise des repas

[Préférences alimentaires ; Régime spécifique ; Allergies alimentaires ; Autres (difficultés de déglutition, ...)]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour le coucher

[Tenue habituelle ; Horaires habituels de sommeil ; Habitudes du coucher : lumière, musique, ...]

.....

.....

.....

CONHECIMENTO DA PESSOA ACOMPANHADA

[As instruções gerais, a ter em conta pelo(s) trabalhador(es) em cada intervenção, podem ser inscritas no caderno de transmissão de informações pelo empregador de serviços domésticos, ou, se for caso disso, pelo seu cuidador. Este modo de comunicação pode ser particularmente importante quando o empregador de serviços domésticos se encontra em situação de deficiência, ou quando a sua autonomia está alterada, não podendo, ou podendo com dificuldade, exprimir as suas necessidades, ou no contexto da guarda de criança.

As instruções propostas nesta seção são apenas exemplos, para ajudar os subescritores a identificar situações em que se possam encontrar. São modificáveis e adaptáveis de acordo com a situação da pessoa acompanhada.]

Instruções gerais de segurança

[Dificuldades de locomoção: cadeira de rodas, andarilho, verticalizador, etc. Riscos específicos: perda de orientação, elementos geradores de ansiedade a evitar, etc.]

.....

.....

.....

.....

Instruções especiais para as refeições

[Preferências alimentares; Regimo específico; Alergias alimentares; Outros (dificuldades de deglutição, etc.)]

.....

.....

.....

Instruções especiais para o deitar

[Traje habitual; Horários de sono habituais; Hábitos de deitar: luz, música, etc.]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour l'aide à la toilette non médicalisée

[Degré d'autonomie ; Habitudes ; ...]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour l'aide à la prise des médicaments

[Prescription (Nom du médicament, heure/moment de prise, ordonnance)]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour les sorties

[Mode de déplacement : véhicule, transports en commun, marche, déambulateur, fauteuil, ...
Limitations relatives aux lieux et horaires de déplacement]

.....

.....

.....

Consignes de sécurité

.....

.....

.....

Autre

.....

.....

.....

.....

Instruções especificas para assistência à higiene não medicalizada

[Grau de autonomia; Hábitos; etc.]

.....

.....

.....

Instruções especificas para ajudar a tomar a medicação

[Prescrição (Nome do medicamento, horário/hora da toma, prescrição)]

.....

.....

.....

Instruções especificas para as saídas

[Modo de deslocação: veículo, transporte público, caminhar, andarilho, cadeira de rodas, etc. Limitações relativas a locais e horários de deslocação]

.....

.....

.....

Instruções de segurança

.....

.....

.....

Outros

.....

.....

.....

.....

MODÈLE DE PAGE DE TRANSMISSION

Date : .....

Nom du salarié : .....

Consignes du particulier employeur ou du proche aidant

Consignes particulières du jour :

[Indiquer par exemple si le salarié doit attendre l'arrivée d'une autre personne pour pouvoir partir étant précisé que la période pendant laquelle le salarié attend l'arrivée d'un autre salarié est rémunérée comme du temps de travail.]

.....

Informations autres :

.....

MODELO DE PÁGINA DE TRANSMISSÃO

Data: .....

Nome do trabalhador: .....

Instruções do empregador particular ou do cuidador

Instruções especiais do dia:

[Indicar, por exemplo, se o trabalhador deve aguardar a chegada de outra pessoa para se poder ausentar, especificando-se que o período durante o qual o trabalhador aguarda a chegada de outro trabalhador é remunerado como tempo de trabalho.]

.....

Outras informações:

.....

Observations du salarié :

Repas (composition, appétit, ...) :

Qualité et durée du repos : *[Pour la seule présence de nuit]*

Nombre et durée des ou de l'intervention(s) au cours de la nuit :

Nature des ou de l'intervention(s) du salarié :

Autres observations :

Comentários dos trabalhadores:

Refeições (composição, apetite, etc.):

Qualidade e duração do descanso: *[unicamente para presença noturna]*

Número e duração da(s) intervenção/ões durante a noite:

Natureza da(s) intervenção/ões do trabalhador:

Outras observações:

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche mensuelle de suivi

en cas de durée de travail irrégulière

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

La durée de travail du salarié du particulier employeur est dite « irrégulière », lorsque la durée hebdomadaire de travail et les horaires ne peuvent être déterminés lors de la conclusion du contrat de travail. Les dispositions conventionnelles applicables, sont définies aux articles 132,134, 136, 152-1 de la convention collective. La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 0 heure et 48 heures, et les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Afin de faciliter le suivi du temps de travail du salarié dans ce cadre et réaliser le bulletin de paie, un modèle de fiche mensuelle de suivi est proposé au particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

MOIS : .....

Nom, prénom du particulier employeur : .....

Nom, prénom du salarié : .....

[À ajouter en cas de garde d'enfant(s)]

Nom, prénom de l'enfant : .....

Nom, prénom de l'enfant : .....

[Remplir les informations suivantes pour chaque semaine civile du mois.]

SEMAINE DU ..... **AU** .....

☐ **Durée de la présence au travail au cours de la semaine :** .....

[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que le cas échéant, les heures de présence responsable de jour non converties. La durée de la présence au travail n'est pas identique à la durée du travail effectif.]

☐ *[À ajouter si le salarié réalise des heures de présence responsable de jour.]*

Nombre d'heures de présence responsable de jour : .....

(Article 137-1 de la convention collective)

FOLHA DE ACOMPANHAMENTO MENSAL

em caso de horário

de trabalho irregular

À atenção dos utilizadores deste modelo

O horário de trabalho do trabalhador do empregador de serviços domésticos é considerado "irregular", quando a duração semanal de trabalho e os horários não possam ser determinados no momento da celebração do contrato de trabalho. As disposições contratuais aplicáveis são definidas nos artigos 132º, 134º, 136º e 152º-1 da convenção coletiva. A duração semanal de trabalho é de 0 a 48 horas, e as horas suplementares são aquelas efetuadas para além de uma média de 40 horas de trabalho semanal efetivo, calculadas durante 8 semanas consecutivas.

De modo a facilitar o acompanhamento do tempo de trabalho do trabalhador neste contexto e a emissão do recibo de vencimento, é proposto ao empregador de serviços domésticos um modelo de ficha de acompanhamento mensal.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Para facilitar a utilização deste modelo, os comentários são inseridos em itálico (e em azul). Estes devem ser excluídos da versão final da ficha de acompanhamento mensal.

MÊS: .....

Apelido, primeiro nome do empregador de serviços domésticos: .....

Apelido, primeiro nome do trabalhador: .....

[A adicionar em caso de cuidador de criança(s)]

Apelido, primeiro nome da criança: .....

Apelido, primeiro nome da criança: .....

[Preencher as seguintes informações para cada semana do mês.]

SEMANA DE ..... **A** .....

☐ **Duração da presença no trabalho durante a semana:**

[NB: esta duração inclui as horas de trabalho reais do trabalhador, bem como, quando aplicável, as horas diurnas de presença responsável não convertidas. A duração da presença no trabalho não é idêntica à duração do trabalho efetivo.]

☐ *[A adicionar caso o trabalhador efetue horas diurnas de presença responsável.]*

Número de horas diurnas de presença responsável: .....

(Artigo 137º-1 da convenção coletiva)

☐ *[À ajouter si le salarié réalise des heures de présence de nuit.]*

Nombre de nuits pour lesquelles le salarié a réalisé de la présence de nuit : .....

(Article 137-2 de la convention collective)

☐ *[À ajouter si le salarié réalise des heures de garde malade de nuit.]*

Nombre d'heures de garde-malade de nuit : .....

(Article 137-3 de la convention collective)

☐ **Durée du travail effectif au cours de la semaine :** .....

[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que, le cas échéant, les heures de présence responsable de jour converties en temps de travail effectif. Pour rappel, une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.]

☐ **Heures supplémentaires :** .....

[NB : les heures de travail réalisées au cours d'une semaine sont comptabilisées comme heures supplémentaires lorsqu'elles excèdent une durée hebdomadaire de travail moyenne de 40 heures. Cette durée moyenne est calculée sur 8 semaines consécutives, incluant la semaine considérée.]

- Moyenne des heures de travail effectif au cours des 8 dernières semaines, incluant la semaine considérée **:** .....
- Nombre d'heures supplémentaires de travail effectif au-delà de la moyenne de 40 heures calculée ci-dessus **:** .....

  [NB : La durée maximale du travail est comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine..]
- Heures supplémentaires rémunérées **:** .....

  [NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont rémunérées, il est fait application d'une majoration de 25% du salaire horaire du salarié, et ce jusqu'à la 48ème heure incluse.]
- Compensées par un repos **:** .....

  Heures de repos compensateur de remplacement acquis au cours de la semaine **:** .....
  [NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont récupérées, le repos compensateur de remplacement acquis par le salarié est égal au nombre d'heures supplémentaires récupérées, majoré de 25 %, et ce jusqu'à la 48ème heure incluse.]

☐ **Absences du salarié du** ..... **au** ..... :

- Absences <u>non</u> rémunérées du salarié **:** .....
- Absences rémunérées du salarié **:** .....

  Dont heures de repos compensateur pris **:** .....

  Solde de repos compensateur **:** .....

  Dont nombre de jours de congés payés pris **:** .....

☐ *[A adicionar caso o trabalhador efetue horas de presença noturna.]*

Número de noites em que o funcionário efetuou horas de presença noturna: .....

(Artigo 137º-2 da convenção coletiva)

☐ *[A adicionar se o trabalhador efetuar horas noturnas de cuidados a doente.]*

Nº de horas noturnas de cuidados a doente: .....

(Artigo 137º-3 da convenção coletiva)

☐ **Tempo de trabalho efetivo durante a semana:** .....

[NB: este tempo inclui as horas de trabalho efetivo do trabalhador, bem como, quando aplicável, as horas diurnas de presença responsável não convertidas em tempo de trabalho efetivo. Relembra-se que uma hora diurna de presença responsável equivale a dois terços (2/3) de uma hora de trabalho efetivo.]

☐ **Horas suplementares:** .....

[NB: as horas trabalhadas durante a semana são contadas como horas suplementares quando excedam a duração média semanal de 40 horas de trabalho. Esta duração média é calculada ao longo de 8 semanas consecutivas, incluindo a semana em questão.]

- Média de horas de trabalho efetivo nas últimas 8 semanas, incluindo a semana em questão:

  .....
- Número de horas suplementares de trabalho efetivo além da média de 40 horas acima calculada:

  .....

  [NB: A duração máxima do trabalho é compreendida entre 0 horas e um máximo de 48 horas de trabalho efetivo por semana.]
- Horas suplementares remuneradas: .....

  [NB: as horas suplementares podem ser pagas ou compensadas. Caso sejam pagas, é aplicado uma majoração de 25% do salário horário do trabalhador, até à 48ª hora inclusive.]
- Compensadas por descanso: .....

  Horas de descanso compensatório de substituição adquiridas durante a semana: .....*[NB: as horas suplementares podem ser pagas ou compensadas. Quando sejam compensadas, o descanso compensatório substitutivo adquirido pelo trabalhador é igual ao número de horas suplementares compesadas, acrescido de 25%, até à 48ª hora inclusive.]*

☐ **Ausências do trabalhador de** ..... **a** ..... :

- Ausências <u>não</u> remuneradas: .....
- Ausências remuneradas: .....

  Das quais horas de descanso compensatório gozadas: .....

  Saldo do descanso compensatório: .....

  Do qual número de dias de férias remuneradas gozadas: .....

SOCLE SPÉCIFIQUE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Modèle de courrier informant du décès de l'employeur

dans le cas où le contrat ne se poursuit pas avec le membre survivant du couple

À l'attention des utilisateurs du présent document

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que tel auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

L'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective prévoit que le salarié doit être informé par les ayants-droits ou par défaut par un tiers du décès du particulier employeur par écrit.

Ce document écrit est à adresser en recommandé avec accusé réception au domicile du salarié dans les meilleurs délais après le décès du particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Employeur :

[Choisir entre] Mme/M .....

[Adresse] .....

.....

N°CESU/ MSA *[Rayer la mention inutile]*

.....

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme/M .....

[Adresse] .....

.....

À ..... Le .....

Lettre recommandée avec accusé de réception n° .....

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

Modelo de carta comunicando o óbito do empregador

caso o contrato não continue com o membro sobrevivo do casal

À atenção dos utilizadores deste documento

A morte do empregador de serviços domésticos implica automaticamente a rescisão do contrato de trabalho.

Caso, nos termos previstos no contrato de trabalho, o trabalhador seja contratado por um casal de empregadores de serviços domésticos, o cônjuge sobrevivo que decida manter a relação de trabalho com o trabalhador, deve assegurar-se de que está devidamente registado como empregador de serviços domésticos junto do organismo destinatário da declaração de emprego do trabalhador. Se for o caso, deve fazer a retificação necessária junto deste organismo.

O artigo 161º-4-1 da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva prevê que o trabalhador deve ser informado por escrito pelos herdeiros ou, na falta destes, por um terceiro da morte do empregador de serviços domésticos.

Este documento escrito deverá ser enviado por correio registado com aviso de receção para o domicílio do trabalhador o mais rapidamente possível após o óbito do empregador de serviços domésticos.

Este modelo tem um valor indicativo e não contratual.

Os itens em itálico (e azul) são auxiliares de preenchimento. Estes devem ser excluídos do documento final entregue ao funcionário.

Empregador:

[Escolher entre] Sra./Sr. .....

[Endereço] .....

.....

Nº CESU/MSA *[Riscar o que não se aplica]*

.....

Trabalhador(a):

[Escolher entre] Sra./Sr. .....

[Endereço] .....

.....

Em ..... A .....

Carta registada com aviso de receção nº .....

Objet : Décès de votre employeur

[Choisir entre] Madame/Monsieur,

Nous sommes au regret de vous annoncer le décès de votre employeur, *[Nom, prénom de la personne décédée]* ..... intervenu le *[Date du décès]* ..... à ..... *[Heure du décès]* ....., rendant impossible le maintien du contrat de travail.

En application de l'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié des particulier employeur » de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, votre contrat de travail a durée indéterminée conclu le *[Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant]* ..... /..... /..... a été donc automatiquement rompu à la date du décès de votre employeur.

Par conséquent, vous n'effectuerez pas votre préavis d'une durée de .....
[La durée du préavis est fixée à l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective.]

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du .....

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente, sans délai, une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du solde de tout compte.

Nous vous prions d'agréer, *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* .....
....., nos sincères salutations.

[Choisir entre] Madame / Monsieur *[Nom, prénom du rédacteur de la lettre]* .....

Agissant en qualité *[Qualité du rédacteur de la lettre]* ..... de l'employeur

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom(s) de la personne décédée]* .....

Signature *[Signature du rédacteur de la lettre]* :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le rédacteur.]

Assunto: Óbito do seu empregador

[Escolher entre] Senhora/Senhor,

Lamentamos comunicar o bito de seu empregador, *[Apelido, nome da pessoa falecida]* .....
..... ocorrido em *[Data do óbito]* ..... às *[Hora do óbito]* ....., impossibilitando a manutenção do contrato de trabalho.

Em aplicação do artigo 161º-4-1 da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da convenção coletiva nacional do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do emprego no domicílio, o seu contrato de trabalho a termo incerto celebrado em *[Data do contrato de trabalho ou da contratação, conforme aplicável]* ..... /..... /..... foi, portanto, automaticamente rescindido na data do óbito do seu empregador.

Consequentemente, não cumprirá seu período de aviso prévio com a duração de ..... *[O prazo de aviso prévio está previsto no artigo 162º-4-1 da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva.]*

Os documentos de fim de contrato (certificado de trabalho, declaração para centro de emprego, saldo de qualquer conta) estarão disponíveis a partir de .....

[Os documentos de fim de contrato devem ser elaborados no prazo de 30 dias corridos após o óbito. Devem ser postos à disposição do trabalhador no seu antigo local de trabalho. No entanto, é admissível que as partes acordem por escrito o envio destes documentos por correio registado com aviso de receção.

Se assim o desejar, o trabalhador cujo contrato de trabalho foi rescindido por morte do empregador de serviços domésticos pode apresentar um pedido à organização Pôle Emploi para atribuição do subsídio de desemprego.]

Todas as indemnizações a que tiver direito por fim de contrato, tendo em conta a sua antiguidade, ser-lhe-ão pagas, com o eventual saldo das remunerações que lhe sejam devidas, quando for remetido o saldo de qualquer conta.

Queira aceitar, *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome do trabalhador]* .....
....., os nossos melhores cumprimentos.

[Escolher entre] Senhora / Senhor *[Apelido, nome do redator da carta]* .....

Agindo na qualidade de *[Qualidade do redator da carta]* .....

do empregador *[Escolher entre]* Senhora/Senhor *[Apelido, nome(s) da pessoa falecida]* .....

Assinatura *[Assinatura do redator da carta]:*

[A carta é endereçada ao trabalhador e uma cópia fica com o redator.]

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique : la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit

À l'attention des utilisateurs du présent modèle
L'article 137 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile distingue la présence responsable de jour et la présence de nuit, applicables aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant ». Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de présence responsable de jour et de présence de nuit.
Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

La présence responsable de jour

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même sur son lieu de travail, sans effectuer d'autres tâches demandées par le particulier employeur, tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu. Le contrat de travail doit préciser le nombre d'heures de travail effectif et de présence responsable de jour.

En application de l'article 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur », l'heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif, rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre d'une garde d'enfant partagée.

Illustrations

La présence responsable de jour peut être prévue au contrat lorsque :

- *L'employeur ou l'enfant gardé par le salarié effectue des siestes régulières ;*

  Exemple : le salarié garde un enfant de 6 mois durant 8 heures par jour. L'enfant effectue 2 heures de sieste sur les 8 heures de garde. Le contrat peut alors prévoir 6 heures de travail effectif et 2 heures de présence responsable, équivalant à 1h20 de travail effectif (2h x 2/3), par jour. La durée du travail effectif sera donc de 7 heures 20 par jour (6h + 1h20).

- *L'employeur en situation de dépendance souhaite se retrouver seul dans sa chambre sur certaines périodes ;*

  Exemple : le salarié est présent 10 heures par jour. L'employeur prévoit 1 heure pendant laquelle il se retrouve seul dans sa chambre et pendant laquelle le salarié peut vaquer à ses occupations. Le contrat peut alors prévoir 9 heures de travail effectif et 1 heure de présence responsable, équivalant à 0,67 heure de travail effectif (1h x 2/3) par jour. La durée du travail effectif sera donc de 9,67 heures par jour (9h + 0,67h).

Dans ces différentes situations, le salarié peut vaquer à ses occupations (regarder la télévision, lire un livre, etc.), et le particulier employeur ne peut lui demander d'effectuer d'autres tâches.

Le salarié doit toutefois rester présent et vigilant pour intervenir en cas de besoin.

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

Ficha pedagógica: distinção entre presença diurna responsável e presença noturna

À atenção dos utilizadores deste modelo
O artigo 137º da convenção coletiva do ramo dos empregadores do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio distingue entre presença responsável diurna e presença noturna, aplicável aos trabalhadores em funções de referência no domínio "Adulto", e do domínio "Criança". O objetivo deste anexo é ilustrar, a título de exemplo, casos de presença responsável durante o dia e de presença noturna.
Este documento tem valor indicativo e não contratual.

Presença responsável diurna

As horas de presença responsável diurna são aquelas durante as quais o trabalhador pode dispor do seu tempo para si próprio no seu local de trabalho, sem realizar outras tarefas solicitadas pelo respetivo empregador, mantendo-se vigilante para intervir caso seja necessário. O contrato de trabalho deve especificar o número de horas de trabalho efetivo e de presença responsável diurna.

Nos termos do artigo 148º da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos», a hora de presença responsável diurna equivale a 2/3 da hora de trabalho efetivo, remunerada com base no salário horário bruto previsto no contrato de trabalho. As horas de presença responsável diurna são excluídas no contexto da guarda partilhada de criança.

Exemplos

A presença responsável diurna pode ser prevista no contrato quando:

- *O empregador ou a criança cuidada pelo trabalhador fazem sestas regularmente;*

  Exemplo: o trabalhador cuida de uma criança de 6 meses durante 8 horas por dia. A criança faz 2 horas de sesta durante as 8 horas de cuidado. O contrato pode então prever 6 horas de trabalho efetivo e 2 horas de presença responsável, equivalentes a 1h20 de trabalho efetivo (2h x 2/3), por dia. A duração do trabalho efetivo será, portanto, de 7 horas e 20 minutos por dia (6h + 1h20).

- *O empregador em situação de dependência deseja ficar sozinho no seu quarto durante determinados períodos;*

  Exemplo: o trabalhador está presente 10 horas por dia. O empregador prevê 1 hora durante a qual fica sozinho no seu quarto e durante a qual o trabalhador pode dedicar-se às suas ocupações. O contrato poderá então prever 9 horas de trabalho efetivo e 1 hora de presença responsável, equivalente a 0,67 horas de trabalho efetivo (1h x 2/3) por dia. O tempo de trabalho efetivo será, portanto, de 9,67 horas por dia (9h + 0,67h).

Nestas diferentes situações, o trabalhador pode dedicar-se às suas ocupações (ver televisão, ler um livro, etc.), não podendo o empregador de serviços domésticos pedir-lhe que desempenhe outras tarefas.

No entanto, o trabalhador deve manter-se presente e vigilante de forma a intervir se necessário.

Selon la méthode de détermination du salaire mensuel prévue à l'article 146 de la présente convention collective, le salaire mensualisé du salarié se calcule sur la base de la durée du travail hebdomadaire fixe.

La durée du travail hebdomadaire prise en compte pour le calcul du salaire mensualisé est la durée du travail effectif (après conversion des heures de présence responsable de jour en temps de travail effectif).

La présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant en mesure d'intervenir en cas de besoin. Durant la présence de nuit, le particulier employeur ne peut pas demander au salarié d'effectuer des tâches relevant de son travail effectif habituel qui ne sont pas indispensables à la présence de nuit.

La présence de nuit peut répondre aux besoins d'un particulier employeur qui n'a pas besoin que le salarié dorme à proximité, dans la même pièce.

Les horaires de présence de nuit sont définis au contrat de travail. En pratique, elles commencent à l'heure du coucher et se terminent à l'heure du lever. L'heure du coucher et l'heure du lever sont comprises dans la plage horaire prévue à l'article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » prévu par la présente convention collective.

Illustrations

La présence de nuit est prévue au contrat de travail lorsque :

- *Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès d'un enfant si besoin ;*

  Exemple : le salarié a pour missions de préparer l'enfant avant le coucher, d'effectuer le coucher, de le réveiller le matin et de l'accompagner dans la prise du petit déjeuner. Le contrat peut alors prévoir de la présence de nuit à partir de l'heure du coucher jusqu'à l'heure du lever. En revanche, les heures de travail réalisées par le salarié avant le coucher et après le lever de l'enfant constituent des heures de travail effectif.
- *Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès de l'employeur en situation de dépendance ou de handicap si besoin ;*

  Exemple : le salarié prend son poste à 22h alors que l'employeur est déjà couché, le salarié dort dans une pièce séparée et assure le lever et le petit déjeuner de l'employeur à partir du lendemain à 6h30. Il sera alors possible de prévoir de la présence de nuit de 22h à 6h30 et du temps de travail effectif à partir de 6h30.

Dans ces différentes situations, le salarié dort dans une pièce séparée, tout en devant rester vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

La présence de nuit n'est pas prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif, sous réserve que le nombre d'interventions du salarié ne dépasse pas un maximum fixé par la convention collective. Elle est rémunérée par une indemnité forfaitaire, dont le montant dépend du nombre d'interventions du salarié au cours de la nuit.

De acordo com o método de determinação da retribuição mensal previsto no artigo 146º desta convenção coletiva, a retribuição mensal do trabalhador é calculada com base no tempo de trabalho semanal fixo.

O tempo de trabalho semanal considerado para o cálculo do salário mensal é o tempo de trabalho efetivo (após a conversão das horas de presença responsável diurna em tempo de trabalho real).

A presença noturna

Presença noturna significa a obrigatoriedade de o trabalhador dormir no local, em quarto separado, sem trabalho efetivo habitual, estando contudo obrigado a intervir, se for necessário. Durante a presença noturna, o empregador de serviços domésticos não pode solicitar ao trabalhador a execução de tarefas relativas ao seu trabalho efetivo habitual que não sejam indispensáveis à presença noturna.

A presença noturna pode atender às necessidades de um empregador de serviços domésticos que não necessita que o trabalhador durma próximo, na mesma divisão.

As horas de presença noturna são definidas no contrato de trabalho. Na prática, começam à hora de deitar e terminam à hora de levantar. A hora de deitar e a hora de levantar estão compreendidas no período horário previsto no artigo 137º-2 da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" prevista nesta convenção coletivo.

Exemplos

A presença noturna está prevista no contrato de trabalho quando:

- *É requerido ao trabalhador que esteja presente à noite (em quarto separado) para intervir junto de uma criança caso seja necessário;*

  Exemplo: a missão do trabalhador é preparar a criança antes de deitar, colocá-la na cama, acordá-la pela manhã e acompanhá-la a tomar o pequeno almoço. O contrato pode então prever a presença noturna desde a hora de dormir até à hora de levantar. Por outro lado, as horas efetuadas pelo trabalhador antes de deitar e depois de levantar acriança constituem horas efetivas de trabalho.
- *É requerido ao trabalhador que esteja presente à noite (em quarto separado) para intervir junto do empregador em situação de dependência ou incapacidade, se necessário;*

  Exemplo: o trabalhador assume o seu posto às 22 horas quando o empregador já está na cama, o trabalhador dorme num quarto separado e encarrega-se de levantar e de dar o pequeno almoço ao empregador a partir das 6h30 do dia seguinte. Assim, será possível prever a presença noturna das 22h00 às 6h30 e o tempo de trabalho efetivo a partir das 6h30.

Nestas diferentes situações, o trabalhador dorme num quarto separado, devendo manter-se vigilante para intervir caso seja necessário.

A presença noturna não é tida em conta no cálculo do tempo de trabalho efetivo, desde que o número de intervenções do trabalhador não exceda um máximo fixado pela convenção coletiva. É remunerada por um subsídio fixo, cujo montante depende do número de intervenções do trabalhador durante a noite.

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique : la déduction des périodes d'absence du particulier employeur

À l'attention des utilisateurs du présent document

L'article 142 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile prévoit la possibilité pour le particulier employeur de fixer précisément dans le contrat de travail des périodes d'absences ou d'indisponibilité temporaire.

Lorsque ces périodes d'absences sont précisées dans le contrat de travail, elles ne sont pas rémunérées. A défaut de précisions dans le contrat de travail, les absences du particulier employeur sont rémunérées.

Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de déduction d'absence du particulier employeur.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues par le contrat de travail du salarié (hors garde partagée)

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur suspendent la relation de travail lorsqu'elles sont expressément prévues dans le contrat de travail conclu avec le salarié.

Illustration

Les parties conviennent expressément que les périodes des vacances scolaires de la zone C, ou que les semaines 8, 9 et 14 ne seront pas travaillées par le salarié.

Les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires ainsi prévues ne sont pas rémunérées, et sont déduites du salaire mensualisé du salarié. Le salaire correspondant au travail effectif doit être calculé selon les modalités définies à l'article 152 du socle spécifique « salariés du particulier employeur » de la présente convention collective :

Salaire mensualisé x Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois
÷ Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

Ficha pedagógica: a dedução dos períodos de ausência do empregador de serviços domésticos

À atenção dos utilizadores deste documento

O artigo 142º da convenção coletiva do ramo do setor dos empregadores de serviços domésticos e do trabalho no domicílio prevê a possibilidade do empregador de serviços domésticos definir com precisão no contrato de trabalho os períodos de ausência ou de indisponibilidade temporária.

Quando estes períodos de ausência estão definidos no contrato de trabalho, não são remunerados. Caso não estejam definidas no contrato de trabalho, as ausências do empregador de serviços domésticos são remuneradas.

O objetivo deste anexo é ilustrar, a título de exemplo, os casos de dedução de ausência do empregador de serviços domésticos.

Este documento tem valor indicativo e não contratual.

Os períodos de ausência ou indisponibilidade temporária do empregador de serviços domésticos, previstos no contrato de trabalho do trabalhador (excluindo guarda partilhada)

Os períodos de ausência ou indisponibilidade temporária do empregador de serviços domésticos suspendem a relação de trabalho quando são expressamente previsto no contrato de trabalho celebrado com o trabalhador.

Exemplo

As partes concordam expressamente que os períodos de férias escolares na zona C, ou que as semanas 8, 9 e 14 não serão trabalhadas pelo trabalhador.

Os períodos de ausência ou de indisponibilidade temporária assim previstos não são remunerados, sendo descontados do salário mensal do trabalhador. O salário correspondente ao trabalho efetivo deve ser calculado de acordo com os métodos definidos no artigo 152º da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" desta convenção coletiva:

Salário mensal x Número de horas efetivamente trabalhadas no mês
÷ Número de horas que realmente deveriam ter sido trabalhadas no mês considerado

Illustration

Le contrat de travail prévoit que le particulier employeur sera absent du 4 mars au 17 mars inclus et que le salarié ne travaillera pas pendant cette période.
Pour information, ce particulier employeur emploie un assistant de vie qui travaille régulièrement 24 heures par semaine, 6 heures par jour, du lundi au jeudi. Le salarié ne travaille pas les vendredis ni les week-ends.

Son salaire mensualisé est de 1 248 € bruts.

Le nombre d'heures réellement effectuées dans le mois correspond à la période effectivement travaillée par le salarié : ***11 jours travaillés x 6 heures = 66 heures.***

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1er mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 août	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

Jours réellement travaillé par le salarié à hauteur de 6 heures par jour
Absence de l'employeur prévue au contrat
Les jours non travaillé selon le planning habituel du salarié

Si l'employeur n'avait pas été absent, l'assistant de vie aurait dû réellement effectuer, du 1er au 31 mars : ***19 jours x 6 heures = 114 heures selon son planning habituel.***

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1er mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 août	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

(Calendrier 2021)

Le salaire à verser au salarié pour le mois de mars est calculé comme suit :
1 248 € bruts x 66 heures / 114 heures =722,53 € bruts.

Exemplo

O contrato de trabalho prevê que o empregador de serviços domésticos estará ausente de 4 a 17 de março inclusive e que o trabalhador não trabalhará durante esse período.

Para informação, este empregador de serviços domésticos emprega um cuidador que trabalha regularmente 24 horas por semana, 6 horas por dia, de segunda a quinta-feira. O trabalhador não trabalha às sextas-feiras nem aos fins de semana.

O seu salário mensal é de 1 248€ brutos.

O número de horas efetivamente trabalhadas no mês corresponde ao período efetivamente trabalhado pelo trabalhador: ***11 dias úteis x 6 horas = 66 horas.***

Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Domingo
1º de março	2 de março	3 de março	4 de março	5 de março	6 de março	7 de março
8 de agosto	9 de março	10 de março	11 de março	12 de março	13 de março	14 de março
15 de março	16 de março	17 de março	18 de março	19 de março	20 de Março	21 de março
22 de março	23 de março	24 de março	25 de março	26 de março	27 de março	28 de março
29 de março	30 de março	31 de março				

Dias efetivamente trabalhados pelo trabalhador até 6 horas diárias
Ausência do empregador prevista no contrato
Dias não trabalhados de acordo com o horário habitual do trabalhador

Se o empregador não tivesse estado ausente, o cuidador deveria efetivamente ter desempenhado, de 1a 31 de março: ***19 dias x 6 horas = 114 horas de acordo com o seu planning habitual.***

Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Domingo
1º de março	2 de março	3 de março	4 de março	5 de março	6 de março	7 de março
8 de agosto	9 de março	10 de março	11 de março	12 de março	13 de março	14 de março
15 de março	16 de março	17 de março	18 de março	19 de março	20 de Março	21 de março
22 de março	23 de março	24 de março	25 de março	26 de março	27 de março	28 de março
29 de março	30 de março	31 de março				

(Calendário 2021)

O salário a ser pago ao trabalhador referente ao mês de março é calculado da seguinte forma:
1 248€ brutos x 66 horas / 114 horas = 722,53€ brutos.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires non prévues par le contrat de travail.

À défaut de fixation des périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées.

Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté).

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Illustration

Le particulier employeur s'absente pour un voyage ou est hospitalisé de manière imprévue.

Períodos de ausência ou de indisponibilidade temporária não previstos no contrato de trabalho.

Se os períodos de ausência ou de indisponibilidade temporária do empregador de serviços domésticos não estiverem fixados no contrato de trabalho, estes não suspendem a relação de trabalho, e são remunerados.

Neste caso, o trabalhador fica dispensado da prestação do seu trabalho e não pode sofrer qualquer redução do seu salário e regalias (aquisição de férias remuneradas, período considerado para o cálculo da antiguidade).

Os períodos de ausência ou indisponibilidade do empregador de serviços domésticos, não previstos contratualmente, não são considerados como licença por conveniência pessoal do trabalhador na aceção do artigo 48º-2-1 da base comum deste acordo coletivo.

Exemplo

O empregador individual está ausente para uma viagem ou é hospitalizado inesperadamente.

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique relative au licenciement

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

La convocation à entretien préalable à licenciement peut être remise en main propre contre décharge ou envoyée en courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 161-1-1-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, l'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation. Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

La notification du licenciement correspond à la date à laquelle le particulier employeur procède à l'envoi du courrier recommandé au salarié. Cela signifie que le courrier devra être envoyé en recommandé avec accusé de réception, au plus tôt, le quatrième jour et, au plus tard, le 30ème jour ouvrable, à minuit, décomptés à partir du lendemain de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation du courrier recommandé de notification du licenciement au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, selon l'ancienneté du salarié, le préavis dure :

- 1 semaine calendaire si l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 1 mois calendaire si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 2 mois calendaires si l'ancienneté du salarié est égale ou supérieure à 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du « socle commun » de la convention collective, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

BASE SALARIAL DO EMPREGADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS

Ficha pedagógica relativa ao despedimento

À atenção dos utilizadores deste modelo

Este documento tem valor indicativo e não contratual.

A convocatória para a entrevista prévia ao despedimento pode ser entregue em mãos contra recibo ou enviado por correio registado com aviso de receção para o domicílio do trabalhador.

De acordo com o disposto no artigo 161º-1-1-1 da base específica «trabalhador do empregador de serviços domésticos» da convenção coletiva, a entrevista prévia pode ser realizada a partir do quarto dia útil, contado a partir do dia seguinte ao da entrega em mão contra recibo ou no dia seguinte à primeira apresentação da convocatória. O prazo não pode terminar em sábado, domingo, dia feriado ou não laboral. Nessa situação, o prazo é prorrogado até ao dia útil seguinte.

A notificação do despedimento corresponde à data em que o empregador de serviços domésticos envia a carta registada ao trabalhador. Isto significa que a carta deve ser enviada por correio registrado com aviso de receção, no mínimo, no quarto dia e, no máximo, no 30º dia útil, à meia-noite, contados do dia seguinte à entrevista ou da data marcada para esta caso não tenha ocorrido. Se o prazo terminar num sábado, domingo, feriado ou dia de folga, é prorrogado até ao primeiro dia útil seguinte.

O aviso prévio é um prazo, que corre a partir da data da primeira apresentação da carta registada de notificação do despedimento no domicílio do trabalhador.

De acordo com o disposto no artigo 162º-4-1 da base específica "trabalhador do empregador de serviços domésticos" da convenção coletiva, consoante a antiguidade do trabalhador, o período de aviso prévio dura:

- 1 semana de calendário se a antiguidade do trabalhador for inferior a 6 meses à data do envio da notificação de despedimento;
- 1 mês de calendário se a antiguidade do trabalhador se situar entre 6 meses e menos de 2 anos à data do envio da notificação de despedimento;
- meses de calendário se a antiguidade do trabalhador for igual ou superior a 2 anos à data do envio da notificação de despedimento.

O aviso prévio não pode ser interrompido ou suspenso. Como exceção prevista no artigo 64º-1 da «base comum» da convenção coletiva, o aviso prévio poderá ser suspenso em caso de:

- baixa médica na sequência de acidente de trabalho ou doença profissional;
- suspensão do contrato de trabalho após licença de maternidade ou adoção;
- gozo de férias remuneradas, a menos que acordado por escrito e assinado pelas partes.

Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

[Ces fautes sont définies dans le glossaire de la présente convention collective]

En application des dispositions de l'article 64-3 du « socle commun » de la convention collective, en cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Illustration

Exemple 1

Madame X justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 5 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'une semaine a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 30 novembre 2020 à minuit.

Exemple 2

Madame Y justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 18 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Tableaux de calcul des délais

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
C	+1	+2	+3	+4 : EP		-				
	C	+1	+2	+3	+4 : EP	-				
		C	+1	+2	-	-	+3	+4 : EP		
			C	+1	+2	-	+3	+4 : EP		
				C	+1	-	+2	+3	+4 : EP	
					C	-	+1	+2	+3	+4 : EP

C : Présentation du courrier de convocation ou de sa remise en mains propres
EP : Date à laquelle l'entretien préalable peut, au plus tôt, avoir lieu au plus tôt
Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
Le samedi est décompté. En revanche, le délai ne peut expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Inexistência de aviso prévio em caso de falta grave ou falta dolosa

[Estas faltas estão definidas no glossário da presente convenção coletiva]

Nos termos do disposto no nº 3 do artigo 64º da «base comum» da convenção coletiva, em caso de falta grave e de falta dolosa, a data da rescisão do contrato de trabalho é fixada na data do envio da notificação da rescisão do contrato de trabalho pelo empregador de serviços domésticos.

Exemplo

Exemplo 1

A Sra. X apresenta, à data do seu despedimento, uma antiguidade de 5 meses. A primeira apresentação no seu domicílio da carta de despedimento ocorreu a 24 de novembro de 2020. O seu aviso prévio de uma semana começou em 24 de novembro de 2020 e terminou em 30 de novembro de 2020 à meia-noite.

Exemplo 2

A Sra. X apresenta, à data do seu despedimento, uma antiguidade de 18 meses. A primeira apresentação no seu domicílio da carta de despedimento ocorreu a 24 de novembro de 2020. O seu aviso prévio de um mês começou em 24 de novembro de 2020 e terminou em 23 de dezembro de 2020 à meia-noite.

Tabelas de cálculo de prazos

Cálculo do prazo de três dias úteis entre a convocatória e a entrevista prévia (dia de descanso fixado ao domingo):

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
C	+1	+2	+3	+4 : EP		-				
	C	+1	+2	+3	+4 : EP	-				
		C	+1	+2	-	-	+3	+4 : EP		
			C	+1	+2	-	+3	+4 : EP		
				C	+1	-	+2	+3	+4 : EP	
					C	-	+1	+2	+3	+4 : EP

C: Apresentação da carta de convocatória ou sua entrega em mãos
EP: Data em que a entrevista prévia pode, no mínimo, ter lugar nos primeiros
Domingos e feriados: esses dias não são contados
O sábado é contado. Por outro lado, o prazo não pode terminar em sábado, domingo, dia feriado ou não laboral. Em tal caso, é prorrogado até o próximo dia útil.

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification du licenciement (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
EP	+1	+2	+3	+4 : N		-				
	EP	+1	+2	+3	+4 : N	-				
		EP	+1	+2	-	-	+3	+4 : N		
			EP	+1	+2	-	+3	+4 : N		
				EP	+1	-	+2	+3	+4 : N	
					EP	-	+1	+2	+3	+4 : N

EP : Date de l'entretien préalable ou date prévue pour celui-ci si le salarié ne s'est pas présenté
N : Date à laquelle la notification peut, au plus tôt, être adressée
Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
Le samedi est comptabilisé. En revanche, le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai maximal de 30 jours ouvrables pour notifier le licenciement :

Sont décomptés tous les jours ouvrables (hors jour de repos hebdomadaire et jours fériés) à compter du lendemain de la date de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Le samedi est comptabilisé, sauf lorsque le délai expire un samedi. Dans ce cas, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Illustration

Exemple (jour de repos fixé le dimanche) :

Si l'entretien a lieu le 20 novembre 2020, le licenciement doit avoir lieu au plus tard le 28 décembre 2020 (le 25 décembre étant férié et le 26 décembre un samedi, le délai est prorogé jusqu'au lundi 28 décembre).

Cálculo do período de três dias úteis entre a entrevista prévia e a notificação do despedimento (dia de descanso fixado ao domingo):

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
EP	+1	+2	+3	+4 : N		-				
	EP	+1	+2	+3	+4 : N	-				
		EP	+1	+2	-	-	+3	+4 : N		
			EP	+1	+2	-	+3	+4 : N		
				EP	+1	-	+2	+3	+4 : N	
					EP	-	+1	+2	+3	+4 : N

EP: Data da entrevista prévia ou data marcada para a mesma se o trabalhador não compareceu
N: Data em que a notificação pode, no mínimo, ser enviada
Domingos e feriados: estes dias não são contados
O sábado é contado. Por outro lado, o prazo não pode terminar em sábado, domingo, dia feriado ou não laboral. Nessa situação, o prazo é prorrogado até ao dia útil seguinte.

Cálculo do prazo máximo de 30 dias úteis para notificar o despedimento:

Contam-se todos os dias úteis (excluindo os dias de descanso semanal e feriados) a partir do dia seguinte à data da entrevista ou da data marcada para a mesma, caso esta não tenha ocorrido. O sábado é contado, exceto quando o prazo expirar num sábado. Neste caso, o prazo é prorrogado até o próximo dia útil.

Exemplo

Exemplo (dia de descanso fixado no domingo):

Se a entrevista ocorrer no dia 20 de novembro de 2020, a despedimento deverá ocorrer o mais tardar até o dia 28 de dezembro de 2020 (sendo 25 de dezembro feriado e 26 de dezembro um sábado, o prazo é prorrogado até segunda-feira, 28 de dezembro).

Particuliers Employeurs et Emplois à Domicile

UN SECTEUR QUI COMPTE

Empregadores Particulares e Trabalho no Domicílio

UM SETOR QUE CONTA