

Convention collective particuliers employeurs, emploi à domicile et assistantes maternelles

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798346033592

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	9
Dispositions communes	10
Champ d'application professionnel et géographique	10
Champ d'application professionnel	10
Champ d'application géographique	11
Forme du contrat de travail.....	12
Période d'essai.....	13
Préavis	14
Inexécution du préavis	14
Ancienneté.....	15
Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.....	16
Bénéficiaires.....	16
Conditions d'accès au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	16
Demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	18
Montant et modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	19
Cessation d'accès à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.....	20
Congés pour évènements familiaux.....	21
Dispositions générales	21
Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de 25 ans.....	22
Congé pour enfant malade.....	22
Congés payés.....	23
Ouverture du droit à congés payés	23
Calcul du droit à congés payés	23
Modalités de prise des congés payés.....	23
Fractionnement du congé principal	24
Indemnité de congés payés	25
Jours fériés	26

1er mai	26
Jours fériés ordinaires.....	26
Durée du travail	27
Durée du travail	27
Repos hebdomadaire	27
Travail à temps partiel	27
Maladie et accident du travail	28
Informations sur les prestations.....	28
Versement des prestations	28
Revalorisation des prestations	29
Exclusions	29
Contrôle médical	30
Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption.....	31
Dispositions générales	31
Grossesse et maternité	31
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	32
Adoption	33
Congé parental d'éducation	33
Salaires, primes et indemnités	35
Indemnités liées à la conduite d'un véhicule	35
Les conditions d'emploi de l'apprenti	35
Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation	37
Rémunération	38
Dispositions spécifiques à l'assistant maternel.....	40
Embauche et contrat de travail	40
Forme, objet et nature du contrat de travail	40
Période d'adaptation et période d'essai.....	43
Préavis.....	44
Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	45
Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur	45
Rupture du contrat de travail imposée aux parties	46

Rupture du contrat de travail du fait du décès	46
Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail.....	48
Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant	48
Indemnité compensatrice de préavis	48
Indemnité compensatrice de congés payés.....	48
Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins	49
Congés	50
Congés payés	50
Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel	51
Durée du travail	53
Définition de la durée du travail.....	53
Repos hebdomadaire	54
Modalités d'organisation du travail	54
Détermination des périodes de travail	54
Classification.....	56
Salaires, primes et indemnités	57
Indemnité liée à la conduite d'un véhicule	57
Autres indemnités	57
Absences de l'enfant	58
Salaires minima	59
Dispositions spécifiques au salarié du particulier employeur	64
Forme du contrat de travail.....	64
Période d'essai contrat à durée indéterminée	66
Préavis	67
Dispositions générales	67
Dispositions complémentaires en cas de garde partagée.....	67
Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »	68
Préavis en cas de licenciement	68
Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite	69

Préavis en cas de démission	69
Licenciement du salarié	70
Dispositions générales	70
Dispositions complémentaires en cas de garde partagée	71
Indemnité de licenciement	72
Indemnité de mise à la retraite.....	73
Rupture conventionnelle du contrat de travail.....	74
Rupture du contrat de travail du fait du décès.....	75
Décès du particulier employeur.....	75
Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusif la garde de ce dernier	76
Décès du salarié.....	76
Congés payés	77
Modalités de prise des congés payés.....	77
Indemnité de congés payés.....	77
Jours fériés ordinaires	78
Durée du travail	79
Durée du travail régulière et irrégulière	79
Durée du travail conventionnelle.....	79
Durée maximale du travail	81
Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel	81
Heures de travail supplémentaires	81
Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit	82
Repos hebdomadaire	85
Classification des emplois applicable aux salariés du particulier employeur	86
Classification des emplois-repères.....	86
Annexe A Domaine « Enfant »	89
Annexe B Domaine « Adulte »	97
Annexe C Domaine « Espaces de vie »	101
Annexe D Domaine « Environnement technique »	102
Annexe E Domaine « Environnement externe ».....	107

Indemnités, prestations et avantages en nature	110
Indemnité liée à la conduite d'un véhicule	110
Autres indemnités et prestations	110
Prestations en nature	113
Salaires	114
Dispositions générales	114
Calcul du salaire mensuel brut de base	114
Salaires minima conventionnels bruts.....	115
Rémunération du salarié au pair	117
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète	121
Liste des articles de la convention collective cités	122

Informations préalables sur la convention collective

Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021

Code IDCC 3239

Organisations d'employeurs signataires : FEPEM

Organisations syndicales des salariés signataires : FGTA FO ; FS CFDT ; CGT CSD ; SPAMAF ; FESSAD UNSA

Adhésion : CSAFAM, par lettre du 12 juin 2023 (BO n°2023-27)

La convention collective particuliers employeurs et emploi à domicile remplace la convention collective du particulier employeur du 24-11-99 étendue (IDCC 2111) et la CCN des assistants maternels du 1-7-2004 étendue (IDCC 2395).

La CCN est structurée comme suit ;

- les dispositions communes aux assistants maternels et aux salariés des particuliers employeurs
- les dispositions spécifiques aux assistants maternels
- les dispositions spécifiques aux salariés du particulier employeur

Les dispositions spécifiques complètent les dispositions communes.

Dispositions communes

Champ d'application professionnel et géographique

Champ d'application professionnel

Article 1er

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.

À 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 50 salariés, ne lui sont pas applicables.

Champ d'application géographique

Article 2

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.

Forme du contrat de travail

Article 41.1

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.

Période d'essai

Article 44

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Préavis

Article 64

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.

Inexécution du préavis

Article 64.2

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.

Ancienneté

Article 60

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. Les périodes visées sont rappelées dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Articles 86 à 88, Annexe n° 4 modifiée par avenant n° 2 du 16-12-2021

Bénéficiaires

Article 1er annexe n° 4

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.

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

Article 2 annexe n° 4

Cette indemnité est versée une seule fois par salarié. Un salarié ayant déjà bénéficié de cette indemnité ne peut donc pas en demander à nouveau le versement, ni solliciter le versement de cette indemnité 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.

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 1er de la présente annexe qui décident de partir volontairement à la retraite pour bénéficier d'une pension de vieillesse selon les modalités et conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

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

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

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

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

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

Ces conditions sont appréciées à la date du départ effectif du salarié à la retraite, 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.

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

Article 3 annexe n° 4

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 droits, dans un délai de 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 180 jours calendaires susmentionné.

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

Toute demande formulée hors délai est irrecevable.

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

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

Article 4 annexe n° 4

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 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.

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.

Montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

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

- 1 mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2 de la présente annexe ;
- 1 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 15 années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2 de la présente annexe ;
- 2 mois de salaire brut de référence à compter de 20 années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2 de la présente annexe ;
- 2 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 30 années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2 de la présente annexe.

Cessation d'accès à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Article 5 annexe n° 4

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

En cas de décès du salarié remplissant les conditions visées à l'article 2 de la présente annexe, le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite 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.

Congés pour événements familiaux

Dispositions générales

Article 48.1.3.1.1

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- 4 jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces 3 jours ouvrables sont pris, selon les modalités prévues ci-dessous, dans les 15 jours entourant l'événement ;
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant. La durée du congé est portée à 14 jours ouvrables dans les cas suivants :
 - décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
 - décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
 - décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- 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 ;
- 5 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 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 ;
- 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'événement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'événement.

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder 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 événement familial.

Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de 25 ans

Article 48.1.3.1.2

Le salarié a droit à un congé complémentaire de deuil de 8 jours ouvrables en cas de décès de :

- un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- une personne de moins de 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 réglementaires de droit commun.

Le congé peut être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe le particulier employeur 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.

Congé pour enfant malade

Article 48.2.2

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 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 48 heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. À défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de 3 jours ouvrables par année civile.

Cette durée est portée à 5 jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour événement 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.

Congés payés

Art. 48-1-1

Ouverture du droit à congés payés

Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et réglementaires 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.

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 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 réglementaires de droit commun. Le droit à congés payés est calculé pro rata 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 30 jours ouvrables, soit 5 semaines de congés payés.

La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder 30 jours ouvrables sauf exception prévue à l'article 48.1.3 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.

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 12 jours ouvrables, un congé continu de 12 jours ouvrables consécutifs (soit au moins 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 5e 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 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 1er jour de congés à décompter est le 1er 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.

Fractionnement du congé principal

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à 12 jours ouvrables, tout ou partie de la fraction dudit congé qui excède 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 24 jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :

- 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 6 jours ouvrables et plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de 3, 4 ou 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.

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 (1/10) 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.

Jours fériés

Article 47

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'entraîne 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 100 %.

Jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires 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 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.

Durée du travail

Durée du travail

Article 45

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.

Repos hebdomadaire

Article 46

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 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 25 % du salaire dû ;
- ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.

Travail à temps partiel

Article 45

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.

Maladie et accident du travail

Annexe 3, art. 3

Informations sur les prestations

À titre liminaire, il est rappelé que :

- les dispositions légales et réglementaires relatives à l'indemnisation, par l'employeur, des absences pour maladie ou accident du travail, ne s'appliquent pas aux particuliers employeurs relevant de la présente annexe, qui ne sont pas des entreprises ;
- pour autant, le régime de prévoyance institué par la présente convention 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 réglementaires visées à l'alinéa précédent.

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

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.

Versement des prestations

Les prestations 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.

Revalorisation des prestations

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

- des résultats techniques et financiers du régime lors de l'année précédente, d'une part et ;
- de 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 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, puis tous les 3 ans.

Exclusions

Sont exclus des garanties, les sinistres résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré ;
- de tout suicide du participant intervenant dans la 1^{re} année suivant la prise d'effet des garanties ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire à l'encontre de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie prenante, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères, d'attentat, d'émeute, d'insurrection, d'acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent ces événements et quels que soient les protagonistes, dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- de la participation volontaire et violente de l'assuré à des rassemblements, des manifestations sur la voie publique, à des mouvements populaires, si l'assuré a fait l'objet d'une condamnation définitive pour ces faits ;
- du fait des rixes, jeux et paris ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur au taux légal, de l'utilisation de drogues, stupéfiants non prescrits médicalement ;

- de la navigation aérienne, lorsque les pilotes ne sont pas munis d'un brevet ou d'une licence valable, ou l'appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ;
- de l'usage de véhicules à moteur et encourus à l'occasion de démonstrations, acrobaties, compétitions ou rallyes de vitesse ;
- de la pratique d'ULM, deltaplane, parapente, de parachutisme, de sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libres ;
- de la pratique des sports extrêmes suivants : acrobaties et voltiges aérienne, free fight, full contact, MMA, saut à l'élastique, 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 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.

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.

Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption

Art. 48-1-2

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 réglementaires 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.

Grossesse et maternité

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.

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.

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 réglementaires 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 ».

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à la naissance d'un enfant, prévu à l'article 48.1.3.1 du socle commun de la présente convention collective. Les deux congés peuvent se cumuler. (1)

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 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 réglementaires 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.

(1) Alinéa 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. (Arrêté du 6 octobre 2021 art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article D. 1225-8 du code du travail. (Arrêté du 6 octobre 2021 art. 1)

Adoption

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, prévu à l'article 48.1.3.1 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 réglementaires 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.

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 16 ans. Le bénéfice du congé parental d'éducation est ouvert à tous les salariés ayant au moins un 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 réglementaires 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 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 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.

Salaires, primes et indemnités

Indemnités liées à la conduite d'un véhicule

Article 57

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.

Les conditions d'emploi de l'apprenti

Accord du 8-7-2021 non étendu, modifié par avenant n° 1 du 18-2-2022
non étendu

L'apprenti bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés de la branche dans laquelle il exerce son activité dès lors qu'elles sont compatibles avec son statut de jeune en formation.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1re 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
2e année	51 % du Smic	61 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3e année	67 % du Smic	78 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Une majoration de 15 % est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du 3e alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 du code du travail, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du code du travail, l'apprenti est

considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du 3e alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26 du code du travail.

Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

Accord du 8-7-2021 non étendu

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.

Rémunération

Articles 51 à 56.2

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

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.

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.

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.

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.

Déduction des périodes d'absence

Les dispositions du présent article sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Paiement du salaire et déclarations

Déclaration du salaire

Le particulier employeur déclare la rémunération mensuelle du salarié auprès des organismes concernés.

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.

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 +

Dispositions spécifiques à l'assistant maternel

Embauche et contrat de travail

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.

Forme du contrat de travail

Article 90.1

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 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 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 46 semaines ou moins par période de 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.

Objet du contrat de travail

Article 90.2

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.

Documents à joindre au contrat de travail

Article 90.4

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 réglementaires en vigueur ;
- 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.

Engagement réciproque

Article 93

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 1/2 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 événements 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.

Période d'adaptation et période d'essai

Période d'adaptation

Article 94

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 30 jours calendaires.

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.

Période d'essai contrat de travail à durée indéterminée

Article 95.1

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 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.

.

Préavis

Article 120

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 :

- 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 ;
- et un mois si l'enfant est accueilli depuis un an 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.

Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 119

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.

Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur

Article 119.1

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.

Rupture du contrat de travail imposée aux parties

Article 119.3

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 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.

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.

Rupture du contrat de travail du fait du décès

Décès de l'assistant maternel

Article 119.4.1

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.

Décès de l'enfant du particulier employeur

Article 119.4.2

Le décès de l'enfant du particulier employeur entraîne 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.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, remet à l'assistant maternel, dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat.

Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant

Article 121.1

En cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel qui accueille l'enfant depuis au moins 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 1/80 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 réglementaires en vigueur.

Indemnité compensatrice de préavis

Article 122

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.

Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines

Article 123.1

En cas d'accueil de l'enfant 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.

Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins

Article 123.2

En cas d'accueil de l'enfant 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.

Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins

Article 124

En cas d'accueil de l'enfant 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.

Congés

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Congés payés

Modalités de prise des congés payés

Article 102.1.1

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 4 semaines de congés annuels entre le 1er mai et le 31 octobre et une 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.

Indemnité de congés payés

Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

Article 102.1.2.1

En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 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.

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

Article 102.1.2.2

En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 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.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une 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.

Accueil occasionnel

Article 102.1.2.3

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 (1/10e). Il est versé au terme de l'accueil occasionnel.

Congés annuels complémentaires non rémunérés

Article 102.2

En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines ou 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, lorsque l'assistant maternel n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 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 46 semaines ou moins par période de 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.

Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel

Article 103

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 119.3 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 15 jours avant la fin dudit congé.

Dans les autres cas, un délai de prévenance minimum d'un mois avant la date d'arrivée de l'enfant au foyer de l'assistant maternel est respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Durée du travail

Définition de la durée du travail

Durée journalière habituelle de travail

Article 96.1

La durée journalière habituelle de travail est de 9 heures.

L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, tous contrats de travail confondus.

Durée hebdomadaire conventionnelle de travail

Article 96.2

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 45 heures.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à 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.

Durée maximale de travail

Article 96.3

La durée maximale de travail est fixée à 48 heures de travail hebdomadaire. Elle est calculée sur une moyenne de 4 mois.

Définition des heures complémentaires et majorées

Article 96.4

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 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 1/3 de la durée des heures prévues au contrat de travail, pendant 16 semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail ;
- au-delà de 45 heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont considérées comme des heures majorées.

Repos hebdomadaire

Article 100

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.

Modalités d'organisation du travail

Le contrat de travail de l'assistant maternel détermine les modalités d'organisation du travail.

Durée de travail régulière

Article 97.1

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 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs » ;
- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, hors congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs ».

Accueil occasionnel

Article 97.2

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Détermination des périodes de travail

Durée de travail régulière

Principe

Article 98.1.1

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.

Exception : lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat

Article 98.1.2

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 46 semaines ou moins par période de 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 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.

Accueil occasionnel

Article 98.2

Les conditions de l'accueil occasionnel sont déterminées dans le contrat de travail.

Classification

Article 106

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.

Salaires, primes et indemnités

Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Article 113

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.

Autres indemnités

Indemnité d'entretien

Article 114.1

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 réglementaires 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 90 % du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de 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 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.

Indemnité de repas

Article 114.2

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.

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.

Absences de l'enfant

Article 105

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, 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 5 jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail.

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

Salaires minima

Avenant n° 8 du 15 janvier 2024 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »

Salaires minima conventionnels bruts

Salaires à compter du 1^{er} avril 2025

Avenant n° 9 du 25-11-2024 étendu par arrêté du 25-02-2025, JO 18-03-2025, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE [1]	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,64 €	4 %	3,79 €
[1] Titre assistant maternel-garde d'enfants.			

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

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

Salaires à compter du 1^{er} juin 2026

Avenant n° 10 du 05-02-2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 08-05-2026, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-AP [1]	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-AP
Assistant maternel du particulier employeur	4,20 €	4 %	4,37 €
[1] Titre assistant maternel – assistant parental			

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 – assistant parental en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-AP. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Mensualisation du salaire

Article 108

Principe de mensualisation du salaire

Article 108.1

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 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins par période de 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.

Dérogations au principe de mensualisation du salaire

Article 108.2

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.

Calcul du salaire mensuel brut de base

Article 109

Accueil de l'enfant 52 semaines par période de douze mois consécutifs

Article 109.1

En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 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.

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

Article 109.2

En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 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

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 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.

Accueil occasionnel

Article 109.3

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un mois, le salaire brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaires horaires bruts $\times$ nombre d'heures d'accueil.

Le salaire brut est versé au terme de l'accueil occasionnel.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un mois, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaires horaires bruts $\times$ nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois.

Majoration du salaire mensuel brut de base

Article 110

Heures majorées

Article 110.1

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 10 %.

Heures complémentaires

Article 110.2

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.

Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant

Article 110.3

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.

Déduction des périodes d'absence

Article 111

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 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaire mensualisé $\times$ 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 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaire mensualisé × 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 travaillés 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.

Dispositions spécifiques au salarié du particulier employeur

Forme du contrat de travail

Article 128.1

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 :

- 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.

Cas spécifique du contrat de travail oral du salarié déclaré auprès du centre national du CESU

Article 128.1.1

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.

Cas du salarié embauché dans le cadre de la garde partagée

Article 128.1.2

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.

Cas du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans

Article 128.1.3

Le contrat de travail conclu avec un jeune travailleur âgé de 16 à 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.

Période d'essai contrat à durée indéterminée

Article 131.1 (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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail, en matière de période d'essai. (Arrêté du 6 octobre 2021 - art. 1)

Préavis

Ces dispositions complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Dispositions générales

Article 162.1

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.

Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

Article 162.2

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.

Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »

Article 162.3

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.

Préavis en cas de licenciement

Durée du préavis

Article 162.4.1

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

- 1 semaine lorsque le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant entre 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- 2 mois lorsque le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

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 :

- 1 semaine de préavis si la durée du préavis est d'un mois ou moins ;
- 2 semaines de préavis si la durée du préavis est de 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.

Heures d'absence autorisée pendant la période de préavis

Article 162.4.2

Pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié, dont le temps de travail est d'au moins 40 heures par semaine, a droit, sans diminution de salaire :

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

À défaut d'accord entre les parties, les périodes de 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.

Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite

Article 162.5

La durée du préavis est identique à celle prévue dans le cadre du licenciement à l'article 162.4.1 du présent socle spécifique.

Préavis en cas de démission

Article 162.6

La durée du préavis est fixée à :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- 2 semaines pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant 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.

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.

Dispositions générales

Article 161.1.1.1

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.

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.

Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

Article 161.1.1.2

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 entraîne 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.

Indemnité de licenciement

Article 163.1

En dehors des cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant au moins 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 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 :

- 1/4 de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans ;
- 1/3 de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 10 ans, pour les années au-delà de 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 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 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 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 réglementaires de droit commun en vigueur.

Indemnité de mise à la retraite

Article 163.2

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.

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Article 161.3

Le contrat de travail ne peut être rompu d'un commun accord qu'en appliquant la procédure décrite ci-après.

Le particulier employeur et le salarié peuvent convenir de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en remplissant le formulaire réglementé 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 réglementaires 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.

Rupture du contrat de travail du fait du décès

Décès du particulier employeur

Article 161.4.1

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, 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 ;
- 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 dans un délai de 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.

Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusif la garde de ce dernier

Article 161.4.2

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne 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 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 dans un délai de 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.

Décès du salarié

Article 161.4.3

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.

Congés payés

Modalités de prise des congés payés

Article 140.1.1

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 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.

La 5e semaine de congés payés dans la limite des droits acquis, peut être prise consécutivement à une période de quatre semaines (ou 24 jours ouvrables), si les parties en conviennent ou si le salarié justifie de contraintes géographiques particulières.

Indemnité de congés payés

Article 140.1.2

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 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.

Jours fériés ordinaires

Article 139.2

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 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 16 à 18 ans, dispensé de toute activité professionnelle durant les jours fériés.

Durée du travail

Durée du travail régulière et irrégulière

Article 132

La durée du travail est dite « régulière » :

- lorsque les parties déterminent une durée de travail hebdomadaire fixe ;
- 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.

A 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 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.

Durée du travail conventionnelle

Dispositions générales

Article 133.1

À l'exception du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 40 heures, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Les parties sont libre de prévoir une durée de travail inférieure à 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.

Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

Article 133.2

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.

Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans

Article 133.3

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans ne peut pas excéder 35 heures.

En raison de l'âge du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans, la durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 12 heures consécutives.

Absences du particulier employeur

Article 142

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.

Durée maximale du travail

Article 134

En cas de durée du travail régulière, 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.

En cas de durée du travail irrégulière, cette durée est comprise entre 0 heure et au maximum 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.

Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel

Article 135

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 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.

Heures de travail supplémentaires

Article 136

Les heures de travail supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de 40 heures de travail effectif hebdomadaire.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine soit du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.

En cas de durée de travail irrégulière, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 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.

Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur

Article 147

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 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 :

- 25 % du salaire horaire brut contractuel au-delà de la 40e heure de travail et jusqu'à la 48e heure de travail incluse ;
- 50 % pour cent du salaire horaire brut contractuel au-delà de la 48e heure de travail et jusqu'à la 50e 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.

Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit

Heures de présence responsable de jour

Article 137.1

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.

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.

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.

Heures de présence de nuit

Article 137.2

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 20 heures et 6 h 30. 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'1 h 30.

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 12 heures consécutives.

La présence de nuit peut être prévue sur plus de 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 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 ;
- les parties ont formalisé leur accord par écrit.

En tout état de cause, le refus du salarié de réaliser plus de 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 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

- au moins 2 fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu, est portée à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;
- au moins 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 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 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.

Heures de garde malade de nuit

Article 137.3

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 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.

Repos hebdomadaire

Article 138

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 16 ans à 18 ans, a droit à 36 heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus.

Classification des emplois applicable aux salariés du particulier employeur

Annexe 7

Classification des emplois-repères

Article 2

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 oeuvre 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.

Présentation des domaines d'activités

Article 2.1

La classification comprend 24 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

- enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants en situation de handicap ou non) ;
- adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap) ;
- espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage) ;
- environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) ;
- environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage). »

Présentation des emplois-repères

Article 2.2

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	Assistant parental A	Assistant (e) de vie (A)	Employé (e) familial (e) auprès d'enfant (s)	Secrétaire particulier (e)	Gardien (ne) (B)
IV	Assistant parental B Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap A	Assistant (e) de vie (B)			
V	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap B	Assistant (e) de vie (C)			
VI	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap C	Assistant (e) de vie (D)		Enseignant (e) particulier (e) (élémentaire) (A) – Assistant (e) informatique (A)	

Échelle	Domaines				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
VII				Enseignant (e) particulier (e) (collège, lycée) (B) – Assistant (e) informatique (B)	
VIII				Enseignant (e) particulier (e) (études supérieures) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

À cette grille de classification correspond la grille des salaires minima fixée par voie conventionnelle conformément à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Figurent en annexes 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.

Choix de l'emploi-repère

Article 2.3

Pour identifier l'emploi-repère, il convient :

- De dresser la liste des activités confiées au salarié,
- D'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à-dire l'activité qui prend en principe le plus de temps.
- Toutefois, lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine Adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de trois (3) ans ou quel que soit son âge si l'enfant est en situation de handicap (domaine Enfant), il conviendra de choisir l'emploi-repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale

(appelée activité dominante auprès de personnes fragiles) et ce, indépendamment du temps consacré à cette activité.

- De retenir l'emploi-repère correspondant à cette activité principale dans sa totalité, même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées.

S'il y a des activités complémentaires aux activités de l'emploi-repère retenu, il convient, dans ce cas, de les lister dans le contrat de travail ou dans la lettre de notification. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation entre les parties.

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

S'il y a une activité dominante auprès de personnes fragiles, il convient de retenir l'un des emplois-repères d'assistant(e) de vie correspondant, appartenant au domaine Adulte ou l'un des emplois-repères d'Assistant parental, appartenant au domaine Enfant (Enfant de moins de trois (3) ans ou quel que soit son âge s'il est en situation de handicap)

De rechercher l'échelle de l'emploi-repère retenu dans la grille de classification conformément à l'article 2.2 de la présente annexe.

Annexe A Domaine « Enfant »

Six 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 3 ans. Si un ou plusieurs enfants est âgé de moins de 3 ans, l'emploi-repère concerné est obligatoirement assistant parental ;
- deux emplois d'assistant parental qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans ;
- trois emplois d'assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfant (s) en situation de handicap, âgé (s) de plus ou de moins de 3 ans. Le particulier employeur fait état de la situation de handicap de son enfant auprès du salarié via la fourniture d'un certificat médical établi par un médecin. Si la situation de handicap de l'enfant a donné lieu à une reconnaissance officielle par les services compétents de l'administration avec éventuelle attribution d'une aide financière, alors l'emploi-repère doit nécessairement correspondre, en fonction des missions confiées au salarié, à un poste d'Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap B ou C.

L'assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap A ne pourra concerner que les salariés s'occupant d'enfant (s) en situation de handicap léger ou de handicap non reconnu par l'administration.

Dans tous les cas et notamment lorsqu'au jour de la conclusion du contrat de travail, un dossier de reconnaissance du handicap est en cours auprès de l'administration, le particulier employeur devra se fonder sur les missions réellement demandées au salarié pour déterminer l'emploi-repère à retenir.

Les activités de chaque emploi-repère de ce domaine (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de chacun des emplois-repères même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

En cas de garde partagée, chaque particulier employeur retient l'emploi-repère correspondant à la situation de l'enfant et aux activités principales qu'il confie au salarié.

Un particulier employeur qui emploierait un assistant parental pour s'occuper de plusieurs enfants d'une même fratrie – dont un au moins est en situation de handicap – retient l'emploi-repère positionné sur l'échelle la plus élevée.

Pour tout contrat en cours, un avenant au contrat de travail devra être signé dans le cas où le présent avenant aurait un impact sur l'emploi-repère du salarié en poste.

Cartographie des emplois-repères du domaine “ Enfant ”

Baby-sitter Échelle 1	Assistant parental A Échelle 3	Assistant parental B Échelle 4	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap A Échelle 4	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap B Échelle 5	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap C Échelle 6
Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans	Assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans	Assistant parental A	Assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfants en situation de handicap de plus ou de moins de 3 ans	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap A	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap B
	Accompagner l'enfant dans : – la prise des		Accompagner l'enfant, en fonction de son		

Baby-sitter Échelle 1	Assistant parental A Échelle 3	Assistant parental B Échelle 4	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap A Échelle 4	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap B Échelle 5	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap C Échelle 6
	repas et goûter ; – la toilette ; – l'habillage et le déshabillage ; – ses déplacements.		handicap, dans ; – la prise des repas et goûters ; – la toilette ; – l'habillage et le déshabillage ; – ses déplacements.		
	Participer à des activités d'éveil et de socialisation contribuant au développement de l'enfant		Accompagner l'enfant dans la réalisation d'activités adaptées à son handicap concourant à son éveil et au développement de son autonomie	Assister l'enfant, en fonction de son handicap, dans : – la prise des repas et goûters ; – la toilette ; – l'habillage et le déshabillage ; – ses déplacements.	Collaborer avec les professionnels du secteur du handicap et l'entourage proche pour l'élaboration du projet de l'enfant pour un accompagnement personnalisé au domicile
	Veiller à l'hygiène et à la sécurité de l'enfant		Participer à la mise en place d'aménagements dans l'environnement de l'enfant pour la réalisation des activités	Accompagner l'enfant dans sa capacité à communiquer en fonction de son handicap	Coordonner son activité avec les différents acteurs qui interviennent au domicile de l'enfant
	Accompagner l'enfant dans la	Surveiller et/ ou	Adopter une posture et une	Participer à la mise en	Repérer les fragilités de

Baby-sitter Échelle 1	Assistant parental A Échelle 3	Assistant parental B Échelle 4	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap A Échelle 4	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap B Échelle 5	Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap C Échelle 6
	réalisation de travaux confiés par l'enseignant ou les parents jusqu'à la fin de la maternelle	accompagner un ou plusieurs enfants dans la réalisation des exercices à la maison à partir de l'école élémentaire	communication adaptées au fonctionnement de l'enfant et favorisant son autonomie dans les actes quotidiens	place de stratégies pour prévenir et gérer des moments de crise	l'enfant afin d'adapter son intervention
	Nettoyer les espaces de vie de l'enfant	Entretien le linge de l'enfant	Selon son âge et son handicap, surveiller et/ou accompagner l'enfant dans la réalisation des travaux ou exercices à la maison		
		Préparer les repas et goûters de l'enfant	Nettoyer les espaces de vie de l'enfant et entretenir son linge		
			Préparer les repas et goûters de l'enfant		
			Veiller à l'hygiène et à la sécurité de l'enfant		

Description des emplois-repères appartenant au domaine "Enfant "

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 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 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 : Assistant parental A

L'emploi-repère d'assistant parental A consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade afin de déterminer ce qui est demandé au salarié dans le respect des règles de sécurité dans l'intérêt du ou des enfants gardés et du salarié, particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

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

- assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans : alterner de façon pertinente les périodes d'activité et les périodes de repos pour l'enfant, veiller au respect de son intimité ;
- accompagner l'enfant dans la prise des repas et goûters, la toilette, l'habillage et le déshabillage et ses déplacements : par exemple veiller à ce que l'enfant prenne régulièrement ses repas dans un environnement adapté (calme ...), préparer un biberon dans le respect des règles prévues, accompagner l'enfant dans la prise du repas et du goûter avec les ustensiles et matériels adéquats, guider l'enfant dans l'apprentissage des gestes pour s'habiller et se déshabiller en fonction de son âge et de son développement, accompagner l'enfant lors d'une promenade en l'ayant soigneusement préparé et en utilisant les moyens de transport appropriés mis à disposition par les particuliers employeurs en toute sécurité (poussette, siège-auto etc.), accompagner l'enfant aux activités extra-scolaires et le récupérer ;
- participer à des activités d'éveil et de socialisation contribuant au développement de l'enfant : par exemple accompagner l'enfant dans la réalisation d'activités ludiques, manuelles et intellectuelles, diversifiées et adaptées à son âge (peinture, pâte à modeler, dessin, lecture, apprentissage des formes ...) en veillant à ce que les sens de l'enfant soient stimulés, adapter un mode de communication et un langage appropriés à l'âge de l'enfant, contribuer à la socialisation de l'enfant par des activités extérieures au domicile (parc ...) ;

- veiller à l'hygiène et à la sécurité de l'enfant : par exemple effectuer la toilette, changer la couche régulièrement, transmettre et veiller à l'application par l'enfant des règles d'hygiène et de sécurité de base, alerter les parents lorsqu'une anomalie est détectée chez l'enfant, participer à l'apprentissage de la propreté selon le développement de l'enfant ;
- accompagner l'enfant dans la réalisation de travaux confiés par l'enseignant ou les parents jusqu'à la fin de la maternelle : par exemple, accompagner l'enfant dans l'apprentissage des formes, des couleurs ;
- nettoyer les espaces de vie de l'enfant (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant [s]) : par exemple nettoyer les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire ...).

Emploi-repère : Assistant parental B

L'emploi-repère d'assistant parental B consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade afin de déterminer ce qui est demandé au salarié dans le respect des règles de sécurité dans l'intérêt du ou des enfants gardés et du salarié, particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

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

- les activités de l'emploi-repère Assistant parental A ;
- et surveiller et/ ou accompagner un ou plusieurs enfants dans la réalisation des exercices à la maison, à partir de l'école élémentaire : par exemple expliquer les leçons, les règles de grammaire et de conjugaison, les méthodes de calcul, vérifier la bonne réalisation des devoirs notamment en les faisant lire et réciter par l'enfant, reprendre les règles non comprises par l'enfant avec lui ;
- entretenir le linge de l'enfant : par exemple laver, plier et ranger le linge de l'enfant ;
- préparer les repas et goûters de l'enfant : par exemple préparer des repas équilibrés selon les goûts et l'âge de l'enfant dans le respect des habitudes alimentaires de la famille, associer l'enfant à la préparation du repas en fonction de son âge.

Descriptif de l'emploi-repère : Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap A

L'emploi-repère d'assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap A consiste à assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfant (s) en situation de handicap, âgé (s) de plus ou de moins de 3 ans et à l'accompagner dans la réalisation des actes essentiels de la vie quotidienne.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade afin de déterminer ce qui est demandé au

salarié dans le respect des règles de sécurité dans l'intérêt de l'enfant gardé et du salarié particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

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

- assurer l'accompagnement d'un ou de plusieurs enfants en situation de handicap de plus ou de moins de 3 ans : par exemple, alterner de façon pertinente les périodes d'activité et les périodes de repos pour l'enfant, veiller au respect de son intimité ;
- accompagner l'enfant en fonction de son handicap dans la prise des repas et goûters, la toilette, l'habillage et le déshabillage et ses déplacements : par exemple, appréhender le handicap pour assurer l'accompagnement de l'enfant et notamment veiller à ce qu'il prenne régulièrement ses repas dans un environnement adapté (calme ...), préparer un biberon dans le respect des règles prévues, accompagner l'enfant dans la prise du repas et du goûter avec les ustensiles et matériels adéquats, guider l'enfant dans l'apprentissage des gestes pour s'habiller et se déshabiller en fonction de son âge et de son développement, accompagner l'enfant lors d'une promenade en l'ayant soigneusement préparé et en utilisant les moyens de transport appropriés, mis à disposition par les particuliers employeurs, en toute sécurité (poussette, siège-auto etc.), accompagner l'enfant aux activités extra-scolaires et le récupérer ;
- accompagner un enfant dans la réalisation d'activités adaptées à son handicap concourant à son éveil et au développement de son autonomie, par exemple ; en fonction du handicap, définir avec l'entourage proche et l'enfant les activités à réaliser en matière d'éveil, de socialisation et de loisirs adaptées à l'état psychologique et au degré d'autonomie de l'enfant ;
- participer à la mise en place d'aménagements dans l'environnement de l'enfant pour la réalisation des activités, par exemple, en fonction du handicap, par exemple mettre en place une organisation des temps de la journée permettant que ces activités soient réalisées au moment opportun afin que l'enfant puisse les réaliser au mieux ;
- adopter une posture et une communication adaptées au fonctionnement de l'enfant et favorisant son autonomie dans les actes du quotidien : par exemple, en fonction du handicap, adopter une attitude bienveillante, favoriser le bien-être et l'autonomie de l'enfant, valoriser les réussites de l'enfant ;
- selon son âge et son handicap, surveiller et/ ou accompagner l'enfant dans la réalisation des travaux ou exercices à la maison, par exemple, accompagner l'enfant dans l'apprentissage des formes, des couleurs en maternelle ou dans la réalisation des exercices à réaliser à la maison à partir de l'école élémentaire (lecture, apprentissage des leçons etc.) ;
- nettoyer les espaces de vie de l'enfant et entretenir son linge (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant [s]) : par exemple nettoyer les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire ...), laver, plier et ranger le linge ;

- préparer les repas et goûters de l'enfant, par exemple préparer des repas équilibrés selon les goûts et l'âge de l'enfant dans le respect des habitudes alimentaires de la famille, associer l'enfant à la préparation du repas en fonction de son âge ;
- veiller à l'hygiène et à la sécurité de l'enfant : par exemple effectuer la toilette, changer la couche régulièrement, transmettre et veiller à l'application par l'enfant des règles d'hygiène et de sécurité de base, alerter les parents lorsqu'une anomalie est détectée chez l'enfant, participer à l'apprentissage de la propreté selon le développement de l'enfant.

Descriptif de l'emploi-repère : Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap B

L'emploi-repère d'assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap B consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfant (s) en situation de handicap, âgé (s) de plus ou de moins de 3 ans et à réaliser à sa place les actes essentiels de la vie quotidienne.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade et de déterminer ce qui est demandé au salarié dans le respect de la sécurité du ou des enfants gardés particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

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

- les activités de l'emploi-repère Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap A ;
- et assister l'enfant en fonction de son handicap dans la prise des repas et goûters, la toilette, l'habillage et le déshabillage et ses déplacements, par exemple veiller à ce que l'enfant prenne régulièrement ses repas dans un environnement adapté (calme ...), préparer un biberon dans le respect des règles prévues, assister l'enfant dans la prise du repas et du goûter avec les ustensiles et matériels adéquats, assister l'enfant dans l'apprentissage des gestes pour s'habiller et se déshabiller en fonction de son âge et de son développement, accompagner l'enfant lors d'une promenade en l'ayant soigneusement préparé et en utilisant les moyens de transport appropriés en toute sécurité (poussette, siège-auto etc.), accompagner l'enfant aux activités extra-scolaires et le récupérer ;
- accompagner l'enfant dans sa capacité à communiquer en fonction de son handicap par exemple en adoptant l'attitude et la méthode de communication adaptée au handicap de l'enfant ;
- participer à la mise en place de stratégies pour prévenir et gérer des moments de crise, par exemple rechercher un environnement relaxant, veiller au calme des lieux, réduire le niveau sonore (appel sonore, télévision, nettoyage, etc.), retirer les objets potentiellement dangereux.

Descriptif de l'emploi-repère : Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap C

L'emploi-repère d'assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap C consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfant (s) en situation de handicap, âgé (s) de plus ou de moins de 3 ans et à réaliser à sa place les actes essentiels de la vie quotidienne.

L'employeur et le salarié sont invités à échanger au sujet de certaines activités telles que le bain ou la promenade et de déterminer ce qui est demandé au salarié dans le respect de la sécurité du ou des enfants gardés particulièrement lorsque plusieurs enfants sont gardés simultanément de manière régulière.

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

- les activités de l'emploi-repère Assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap B ;
- et collaborer avec les professionnels du secteur du handicap et l'entourage proche pour l'élaboration du projet de l'enfant pour un accompagnement personnalisé au domicile, par exemple participer à des réunions avec les professionnels qui interviennent auprès de l'enfant et les proches de ce dernier pour définir le rôle que chacun doit jouer, séparément et ensemble, pour l'accompagner au mieux en tenant compte de son handicap ;
- coordonner son activité avec les différents acteurs qui interviennent au domicile de l'enfant, par exemple organiser les temps de la journée de l'enfant (repas, sieste, temps ludiques etc.) en fonction des rendez-vous et autres impératifs prévus au domicile au cours de la journée comme une séance de kinésithérapie ou un rendez-vous infirmier ;
- repérer les fragilités de l'enfant afin d'adapter son intervention, par exemple alerter les parents lorsqu'une situation dangereuse pour l'enfant ou ses proches est repérée (problème de comportement, physiologique etc.) afin qu'une action rapide puisse être mise en place. »

Annexe B Domaine « Adulte »

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

Les activités de chaque emploi-repère d'assistant(e) de vie (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Adulte »

Assistant(e) de vie A Échelle 3	Assistant(e) de vie B Échelle 4	Assistant(e) de vie C Échelle 5	Assistant(e) de vie D Échelle 6
Effectuer 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	Assistant(e) de vie C
	Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques	Réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques	
	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

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 ;
- mes tâches administratives courantes : par exemple la gestion du courrier, de documents et leur classement.

Emploi-repère : assistant(e) de vie (B)

L'emploi-repère d'assistant(e) de vie B consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes et des actes essentiels de la vie quotidienne.

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

- les activités de l'emploi-repère assistant(e) de vie A ; et,
- effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques : par exemple sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse ;
- accompagner l'employeur dans :
- la prise des repas : par exemple installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments ;
- la réalisation des gestes d'hygiène corporelle que la personne pourrait faire elle-même : par exemple l'aide à la toilette non médicalisée, le rasage, les soins cosmétiques ;
- les transferts et les déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile : par exemple pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;
- l'habillage : par exemple enfiler un gilet, une veste, attacher les chaussures, passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement.

Emploi-repère : assistant(e) de vie (C)

L'emploi-repère d'assistant(e) de vie C consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne (hors soins d'hygiène corporelle) d'une personne dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente qu'elle ne peut effectuer seule.

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

- les activités de l'emploi-repère « Assistant(e) de vie A » ; et,
- réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques : par exemple semi-liquide ou liquide, sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse ;
- assister :
- l'employeur dans la prise des repas : par exemple, installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments, utiliser le cas échéant les matériels d'aide à l'alimentation (cuillère spécifique, bol...) ;
- l'employeur lors de ses transferts et déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile : par exemple pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;
- l'employeur lors de l'habillage : par exemple passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement ;
- une tierce personne (professionnel de santé, aidant familial) dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle.

Emploi-repère : assistant(e) de vie (D)

L'emploi-repère d'assistant(e) de vie D consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne d'une personne en situation de handicap qu'elle ne peut effectuer seule dont les gestes liés à des soins délégués.

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

- les activités de l'emploi-repère assistant(e) de vie C ; et,
- réaliser les gestes délégués liés à des soins d'un employeur en situation de handicap : accomplir des gestes de soins donnant lieu à un apprentissage obligatoire dispensé par un médecin ou un infirmier qui est responsable de la mise en œuvre de cette délégation de soins.

La délégation de gestes de soins

La délégation de gestes de soins est précisée dans l'article L. 1111-6-1 du code de la santé publique, (créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et modifié par la loi n° 2005-370 du 22 avril 2005, art. 10, JORF 23 avril 2005). Il est rédigé comme suit :

« Une personne durablement empêchée, du fait de limitations fonctionnelles des membres supérieurs en lien avec un handicap physique, d'accomplir elle-même des gestes liés à des soins prescrits par un médecin, peut désigner, pour favoriser son autonomie, un aidant naturel ou de son choix pour les réaliser.

La personne handicapée et les personnes désignées reçoivent préalablement, de la part d'un professionnel de santé, une éducation et un apprentissage adaptés leur permettant d'acquérir les connaissances et la capacité nécessaires à la pratique de chacun des gestes pour la personne handicapée concernée. Lorsqu'il s'agit de gestes liés à des soins infirmiers, cette éducation et cet apprentissage sont dispensés par un médecin ou un infirmier.

Les conditions d'application du présent article sont définies, le cas échéant, par décret. »

Annexe C Domaine « Espaces de vie »

Trois emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Espaces de vie » :

- deux emplois d'employé(e) familial(e) ;
- un emploi d'employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s).

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Espaces de vie » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »

Employé(e) familial(e) A Échelle 1	Employé(e) familial(e) B Échelle 2	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) Échelle 3
Entretenir les espaces de vie	Employé(e) familial(e) A	Employé(e) familial(e) B
Repasser le linge courant		
	Entretenir le linge	Surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans
	Repasser le linge délicat	
	Préparer les repas courants	
	Effectuer les courses	
		Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Espaces de vie »

Emploi-repère : employé(e) familial(e) A

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

- entretenir les espaces de vie : par exemple nettoyer les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- repasser le linge courant ou dont les matières ne demandent pas de technique particulière de repassage, le plier et le ranger.

Emploi-repère : employé(e) familial(e) B

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

- les activités de l'emploi-repère « Employé(e) familial(e) A » ; et,
- entretenir le linge : par exemple effectuer l'entretien du linge courant et délicat (tri, lavage, séchage) ;
- repasser le linge délicat ou dont les matières demandent des techniques particulières de repassage, le plier et le ranger ;
- effectuer les courses.

Emploi-repère : employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)

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

- les activités de l'emploi-repère « Employé(e) familial(e) B » ; et,
- surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, diner...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents...) ;
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs : par exemple lecture, exercices.

Annexe D Domaine « Environnement technique »

Sept emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Environnement technique » :

- un emploi d'accompagnateur(rice) correspond à la dame ou à l'homme de compagnie ;
- un emploi de secrétaire particulier(ère) ;
- trois emplois d'enseignant(e) particulier(ère) en fonction du niveau de l'apprenant ;
- deux emplois d'assistant(e) informatique.

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Environnement technique » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »

Accompagnateur(rice) / Personne de compagnie Échelle 2	Secrétaire particulier(ère) Échelle 3
Accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs	Rédiger des écrits, rechercher des documents
	Réaliser : - une assistance administrative - une assistance à la gestion du budget familial

Enseignant (e) particulier (ère) (niveau élémentaire) A Échelle 6	Enseignant (e) particulier (ère) (niveau collège, lycée) B Échelle 7	Enseignant (e) particulier (ère) (niveau études supérieures) C Échelle 8
Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant
Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier

Assistant(e) informatique A Échelle 6	Assistant(e) informatique B Échelle 7
Identifier le besoin	Assistant(e) informatique A
Installer et configurer le matériel informatique	
Intervenir sur une panne informatique	
	Accompagner la personne dans le domaine informatique

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement technique »

Emploi-repère : accompagnateur(rice)

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

- accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs : par exemple aider, proposer à l'employeur la réalisation de tout ou partie de ses activités de loisirs à son domicile ou à l'extérieur (notamment des activités sociales, culturelles, de loisirs adaptées).

Emploi-repère : secrétaire particulier(ère)

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

- rédiger des écrits, rechercher des documents (par exemple lettres, CV, courriels ou tout autre écrit) ;

Réaliser :

- une assistance administrative : par exemple la gestion de l'agenda, la prise de rendez-vous, la réalisation du montage d'un dossier simple (demande de prise en charge, d'allocation...), la rédaction d'un courrier administratif (URSSAF, impôts, retraite...), la prise de notes ;
- une assistance à la gestion du budget familial : par exemple l'élaboration et le suivi du budget (hebdomadaire, mensuel), la réalisation d'un comparatif de devis.

Dans le cadre de l'ensemble des activités décrites ci-dessus, il peut être demandé au secrétaire particulier de sauvegarder, classer et archiver tous les documents selon les consignes de l'employeur.

Emploi-repère : enseignant(e) particulier(ère) A (niveau élémentaire)

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

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple enseigner les fondamentaux (cours de lecture, d'écriture, de grammaire, géométrie, histoire, géographie...), apprendre à l'élève à acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation de ses devoirs), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...).

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

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

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours) proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...), préparer l'apprenant à un contrôle ou à un examen (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision...).

Emploi-repère : enseignant(e) particulier(ère) C (niveau études supérieures)

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

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et dispenser l'enseignement particulier : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...), préparer l'apprenant à un examen, à un concours ou à l'entrée aux grandes écoles (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision...).

Emploi-repère : assistant(e) informatique A

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

- identifier le besoin : par exemple déterminer avec l'utilisateur ses attentes et la durée maximum de l'intervention ;
- installer et configurer le matériel informatique ;
- intervenir sur une panne informatique : par exemple effectuer un diagnostic de la panne et remédier aux problèmes.

Emploi-repère : assistant(e) informatique B

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

- les activités de l'emploi-repère « Assistant(e) informatique A » ; et,
- accompagner la personne dans le domaine informatique : par exemple dans l'utilisation de l'ordinateur, des périphériques et des logiciels (traitement de texte, navigation web, courrier électronique, tableau).

Annexe E Domaine « Environnement externe »

Quatre emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Environnement externe » :

- deux emplois d'employé(e) d'entretien et petits travaux/homme-femme toutes mains ;
- deux emplois de gardien(ne).

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Environnement externe » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement externe »

Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-Femme toutes mains A Échelle 1	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-femme toutes mains B Échelle 2
Effectuer des petits travaux de bricolage	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Hommes-Femme toutes mains A
Nettoyer et entretenir les espaces extérieurs	
	Effectuer des petits travaux de jardinage

Gardien(ne) A Échelle 2	Gardien(ne) B Échelle 3
Surveiller la propriété (habitation et dépendances)	Gardien A
Entretenir la propriété (habitation et dépendances)	
	Assurer des tâches complémentaires

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement externe »

Emploi-repère : employé(e) d'entretien et petits travaux/homme-femme toutes mains (A)

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

- effectuer des petits travaux de bricolage : par exemple monter et démonter des meubles, les déplacer, effectuer des petits travaux de peinture, reboucher des petits trous dans un mur, une porte, changer des ampoules, changer des joints de robinets ;
- nettoyer et entretenir les espaces extérieurs : par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches et évacuer les déchets, désherber, arroser les plantes, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs), cueillette des fruits.

Emploi-repère : employé(e) d'entretien et petits travaux/homme-femme toutes mains (B)

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

- les activités de l'emploi-repère « Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-Femme toutes mains A » ; et,
- effectuer des petits travaux de jardinage : par exemple rempoter des plantes et autres arbustes, bêcher la terre en vue d'une plantation de fleurs ou plants légumiers pour usage personnel, tailler des arbustes, rosiers, haies et autres plantes, nettoyer et entretenir les bassins, la piscine et autres pièces d'eau ornementales ainsi que les annexes techniques.

Emploi-repère : gardien(ne) (A)

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

- surveiller la propriété (habitation et dépendances) : par exemple repérer les limites de la propriété ainsi que ses accès et les surveiller, vérifier l'objet de la présence de personnes et les accompagner, veiller à la propreté des espaces extérieurs ;
- entretenir la propriété (habitation et dépendances) : par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches, désherber, arroser les plantes, gérer l'alimentation en énergie de la propriété (gaz, fuel, bois...), nettoyer le portail, les portes d'entrée, les dépendances, les allées, réaliser des petits travaux de bricolage, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs...).

Emploi-repère : gardien(ne) (B)

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

- les activités de l'emploi-repère « Gardien(ne) A » ; et,
- assurer des tâches complémentaires : par exemple s'occuper des animaux de compagnie (les promener, les alimenter, nettoyer leur espace), nettoyer et entretenir les bassins, la piscine ainsi que les annexes techniques, nettoyer la voiture de l'employeur, fendre, ranger et stocker le bois.

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.

Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Article 155

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.

Autres indemnités et prestations

Article 156

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.

Prestation en nature logement

Article 156.1

Définition du logement

Article 156.1.1

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.

Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

Article 156.1.2

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 9 m².

Occupation et entretien du logement

Article 156.1.3

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.

Évaluation du logement

Article 156.1.4

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.

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 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.

Prestation en nature repas

Article 156.2

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.

Prestations en nature

Article 2 de l'avenant n° 8 du 15 janvier 2024

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.

Salaires

Dispositions générales

Article 144.1

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.

Calcul du salaire mensuel brut de base

Article 146

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail régulière

Article 146.1

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 × 52 semaines/12 mois

Pour un salarié qui travaille 40 heures par semaine, le salaire brut mensuel est calculé sur la base de 40 heures par semaine, arrondies à 174 heures par mois.

Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière

Article 146.2

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.

Salaires minima conventionnels bruts

Salaires à compter du 1^{er} avril 2025

Avenant n° 9 du 25-11-2024 étendu par arrêté du 25-02-2025, JO 18-03-2025, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	12,24 €	2 129,76 €	4 %	12,73 €	2 215,02 €
II	12,37 €	2 152,38 €	4 %	12,86 €	2 237,64 €
III	12,51 €	2 176,74 €	4 %	13,01 €	2 263,74 €
IV	12,70 €	2 209,80 €	4 %	13,21 €	2 298,54 €
V	12,89 €	2 242,86 €	5 %	13,53 €	2 354,22 €
VI	13,40 €	2 331,60 €	5 %	14,07 €	2 448,18 €
VII	13,70 €	2 383,80 €			
VIII	14,10 €	2 453,40 €			

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
IX	14,84 €	2 582,16 €			
X	15,65 €	2 723,10 €			
XI	16,56 €	2 881,44 €			
XII	17,54 €	3 051,96 €			

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

Salaires à compter du 1^{er} juin 2026

Avenant n° 10 du 05-02-2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 08-05-2026, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	12,61 €	2 194,14 €	4 %	13,11 €	2 281,14 €
II	12,74 €	2 216,76 €	4 %	13,25 €	2 305,50 €
III	12,89 €	2 242,86 €	4 %	13,41 €	2 333,34 €

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)
		€			
IV	13,08 €	2 275,92 €	4 %	13,60 €	2 366,40 €
V	13,28 €	2 310,72 €	5 %	13,94 €	2 425,56 €
VI	13,80 €	2 401,20 €	5 %	14,49 €	2 521,26 €
VII	14,11 €	2 455,14 €			
VIII	14,52 €	2 526,48 €			
IX	15,29 €	2 660,46 €			
X	16,12 €	2 804,88 €			
XI	17,06 €	2 968,44 €			
XII	18,07 €	3 144,18 €			

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

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.

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.

Composition de la rémunération du salarié au pair

Article 153.1

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.

Logement mis à disposition du salarié au pair

Article 153.1.1.1

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

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 9 m².

Article 153.1.1.3

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 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 168

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.

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 mois est accordé au salarié pour restituer le logement au particulier employeur. Ce délai peut exceptionnellement être prolongé d'un 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.

Repas fourni(s) au salarié au pair

Article 153.1.2

Le ou les repas principaux (déjeuner et/ou dîner) fourni(s) par le particulier employeur au salarié au pair constituent un élément de la rémunération.

Évaluation de la rémunération du salarié au pair

Article 153.2

La valeur des avantages en nature constitue la rémunération exclusive du salarié au pair.

La rémunération en nature est égale à :

salairé minimum conventionnel $\times$ 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.

Évaluation du logement du salarié au pair

Article 153.2.1

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 4 semaines.

Évaluation des repas du salarié au pair

Article 153.2.2

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.

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

QR code



Lien

www.editionsjuleslamy.fr/373-2/

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1er	10
Article 2	11
Article 41.1	12
Article 44	13
Article 64	14
Article 64.2	14
Article 60	15
Articles 86 à 88, Annexe n° 4 modifiée par avenant n° 2 du 16-12-2021.....	16
Article 1er annexe n° 4.....	16
Article 2 annexe n° 4	16
Article 3 annexe n° 4	18
Article 4 annexe n° 4	19
Article 5 annexe n° 4	20
Article 48.1.3.1.1	21
Article 48.1.3.1.2	22
Article 48.2.2	22
Art. 48-1-1	23
Article 47	26
Article 45	27
Article 46	27
Article 45	27
Annexe 3, art. 3	28
Art. 48-1-2.....	31
Article 57	35
Accord du 8-7-2021 non étendu, modifié par avenant n° 1 du 18-2-2022 non étendu	35

Accord du 8-7-2021 non étendu37

Articles 51 à 56.238

Article 90.140

Article 90.241

Article 90.441

Article 93.....41

Article 94.....43

Article 95.143

Article 12044

Article 11945

Article 119.145

Article 119.346

Article 119.4.146

Article 119.4.246

Article 121.148

Article 12248

Article 123.148

Article 123.249

Article 12449

Article 102.1.150

Article 102.1.2.150

Article 102.1.2.250

Article 102.1.2.351

Article 102.251

Article 10351

Article 96.153

Article 96.253

Article 96.353

Article 96.453

Article 100	54
Article 97.1	54
Article 97.2	54
Article 98.1.1	54
Article 98.1.2	55
Article 98.2	55
Article 106	56
Article 113	57
Article 114.1	57
Article 114.2	58
Article 105	58
Avenant n° 8 du 15 janvier 2024 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »	59
Avenant n° 9 du 25-11-2024 étendu par arrêté du 25-02-2025, JO 18-03-2025, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.	59
Avenant n° 10 du 05-02-2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 08-05-2026, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.	59
Article 108	60
Article 108.1	60
Article 108.2	60
Article 109	60
Article 109.1	60
Article 109.2	61
Article 109.3	61
Article 110	62
Article 110.1	62
Article 110.2	62
Article 110.3	62

Article 111 62

Article 128.1 64

Article 128.1.1 64

Article 128.1.2 65

Article 128.1.3 65

Article 131.1 (1)..... 66

Article 162.1 67

Article 162.2 67

Article 162.3 68

Article 162.4.1 68

Article 162.4.2 69

Article 162.5 69

Article 162.6 69

Article 161.1.1.1 70

Article 161.1.1.2 71

Article 163.1 72

Article 163.2 73

Article 161.3 74

Article 161.4.1 75

Article 161.4.2 76

Article 161.4.3 76

Article 140.1.1 77

Article 140.1.2 77

Article 139.2 78

Article 132 79

Article 133.1 79

Article 133.2 80

Article 133.3 80

Article 142 80

Article 134 81

Article 135 81

Article 136 81

Article 147 82

Article 137.1 82

Article 137.2 83

Article 137.3 84

Article 138 85

Annexe 7..... 86

Article 2 86

Article 2.1 86

Article 2.2 86

Article 2.3 88

Article 155 110

Article 156 110

Article 156.1 110

Article 156.1.1 110

Article 156.1.2 111

Article 156.1.3 111

Article 156.1.4 111

Article 156.2 112

Article 2 de l’avenant n° 8 du 15 janvier 2024..... 113

Article 144.1 114

Article 146 114

Article 146.1 114

Article 146.2 115

**Avenant n° 9 du 25-11-2024 étendu par arrêté du 25-02-2025,
JO 18-03-2025, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant
la publication de son arrêté d'extension au JO. 115**

Avenant n° 10 du 05-02-2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 08-05-2026, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. 116

Article 153.1 118

Article 153.1.1.1 118

Article 153.1.1.2 118

Article 153.1.1.3 119

Article 168 119

Article 153.1.2 120

Article 153.2 120

Article 153.2.1 120

Article 153.2.2 120

