

Particuliers Employeurs
et Emplois à Domicile

■ UN SECTEUR QUI COMPTE ■

Domestic Employers
& Home-based Employment

■ A SECTOR THAT MATTERS ■

CONVENTION COLLECTIVE

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

à jour au 22 avril 2023



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

COLLECTIVE AGREEMENT

Governing the Domestic
Employer and Domestic
Employment Sector

last updated 22 April 2023



Resulting from the consolidation of the Sector
of Domestic Employees and the Sector
of Childminders Employed by Domestic Employers

This document has been translated from French.
Only the original French version is valid in court.

CONVENTION COLLECTIVE

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



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

SOMMAIRE GÉNÉRAL

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

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

COLLECTIVE AGREEMENT

Governing the Domestic
Employer and Domestic
Employment Sector



Resulting from the consolidation
of the Sector of Domestic Employees
and the Sector of Childminders
Employed by Domestic Employers

GENERAL SUMMARY

Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector	1
Preamble	16
Structure of the Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment sector	20
Common framework	21
Childminder framework	100
Domestic employee framework	121
Appendices	153

Amendment No 1 to the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector	294
Preamble	297
Appendix: fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Collective Agreement	303
Common framework	307
Childminder framework	326
Domestic employee framework	353

> TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	16
ARCHITECTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE	20

SOCLE COMMUN 21

PARTIE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES 21

	Article préliminaire	21
CHAPITRE I -	Champ d'application conventionnel	22
Article 1	Champ d'application professionnel	22
Article 2	Champ d'application géographique	22
CHAPITRE II -	Modalités d'application	23
Article 3	Durée	23
Article 4	Conditions de suivi et clause de rendez-vous	23
Article 5	Révision	23
Article 6	Dénonciation	23
Article 7	Extension	23
Article 8	Entrée en vigueur	23

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

CHAPITRE I -	Égalité de traitement entre les salariés et non-discrimination	24
Article 9	Egalité de traitement	24
Article 10	Principe de non-discrimination	24
Article 11	Différences de traitement autorisées	24
CHAPITRE II -	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
Article 12	Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
Article 12-1	Egalité en matière d'embauche	25
Article 12-2	Egalité de rémunération	25
Article 12-3	Egalité d'accès à la formation professionnelle	25
Article 13	Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle	25

> TABLE OF CONTENTS

PREAMBLE	16
STRUCTURE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT GOVERNING THE DOMESTIC EMPLOYER AND DOMESTIC EMPLOYMENT SECTOR	20

COMMON FRAMEWORK 21

PART I GENERAL PROVISIONS 21

	Preliminary article	21
CHAPTER I -	Conventional Scope	22
Article 1	Occupational scope	22
Article 2	Geographical scope	22
CHAPTER II -	Implementation modalities	23
Article 3	Duration	23
Article 4	Monitoring procedure and rendez-vous clause	23
Article 5	Revision	23
Article 6	Termination	23
Article 7	Extension	23
Article 8	Entry into force	23

PART II EQUALITY IN THE WORKPLACE, NON-DISCRIMINATION, INDIVIDUAL FREEDOMS AND EMPLOYMENT OF DISABLED WORKERS 24

CHAPTER I -	Equal treatment of employees and non-discrimination	24
Article 9	Equal treatment	24
Article 10	Principle of non-discrimination	24
Article 11	Permitted differences in treatment	24
CHAPTER II -	Gender equality in the workplace	25
Article 12	Gender equality in the workplace	25
Article 12-1	Equality in recruitment	25
Article 12-2	Equal pay	25
Article 12-3	Equal access to vocational training	25
Article 13	Measures aimed at ensuring equality in the workplace	25

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

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

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

CHAPITRE I -	Principes généraux et régime du droit syndical du collègue salarié	27
---------------------	---------------------------------------------------------------------------	-----------

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

CHAPITRE II -	Commissions paritaires	30
----------------------	-------------------------------	-----------

SECTION 1 -	Commissions paritaires nationales	30
--------------------	------------------------------------------	-----------

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

CHAPTER III -	Individual freedoms	26
Article 14	Freedom of association and freedom of opinion	26

CHAPTER IV -	Employment of people with disabilities	26
Article 15	The right to employment for people with disabilities	26

PART III SOCIAL DIALOGUE AND COLLECTIVE EMPLOYMENT RELATIONS AT SECTOR LEVEL **27**

CHAPTER I -	General principles and system governing the right of employees to organise	27
--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------

Article 16	Right to sit on Joint Sector Committees and procedures for appointment and procedures for appointing representatives	27
Article 16-1	Right to sit on Joint Sector Committees	27
Article 16-2	Procedures for appointing representatives	27
Article 17	Rules governing representatives appointed to sit on the Joint Sector Committees	27
Article 17-1	Rules governing representatives who are not employees within the sector for their participation in Joint Sector Committee meetings	28
Article 17-2	Rules governing representatives who are not employees within the sector	29
Article 18	Rules governing the attendance of employees within the sector participating in official meetings or training organised by their trade union	29
Article 18-1	Rules governing leave for employees from within the sector to attend official meetings or training organised by their trade union	29
Article 18-2	Rules governing the trade union training allowance scheme for employees in the sector	29

CHAPTER II -	Joint Committees	30
---------------------	-------------------------	-----------

SECTION 1 -	National Joint Committees	30
--------------------	----------------------------------	-----------

Article 19	Permanent Joint Negotiation and Interpretation Committee	30
Article 19-1	CPPNI remit	30
Article 19-2	CPPNI procedures	31
Article 20	National Joint Council for Social Dialogue	34
Article 20-1	CNPDS remit	34
Article 20-2	CNPDS procedures	35
Article 21	Joint Occupational Health Committee	38
Article 21-1	CPST remit	38
Article 21-2	CPST procedures	39
Article 22	National Joint Committee for Employment and Vocational Training	41
Article 22-1	CPNEFP remit	41

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

Article 22-2	CPNEFP procedures	42
Article 23	Joint Committee for Monitoring and Steering the Insurance Scheme	45
Article 23-1	CPSP remit	45
Article 23-2	CPSP procedures	45
Article 24	National Joint Committee for Monitoring and Consulting the Classifications	48
Article 24-1	CPNSCC remit	48
Article 24-2	CPNSCC procedures	48
SECTION 2 -	Joint Regional Committees	51
Article 25	CPT remit	51
Article 26	CPT procedures	51
Article 26-1	Composition	51
Article 26-2	Appointment procedures	52
Article 26-3	Joint Chairmanship	52
Article 26-4	Secretariat	53
Article 26-5	Organisation of meetings	53
Article 26-6	Deliberations	53
Article 26-7	Committee Charter	53
Article 26-8	CNPDS oversight	54
CHAPTER III -	Equal representation and promotion of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector	54
SECTION 1 -	Occupational sector funds	54
SUBSECTION 1 -	Social Dialogue and Equal Representation Development Fund	54
Article 27	Creation of a Social Dialogue and Equal Representation Development Fund	54
Article 28	Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: use, purpose and allocation	54
Article 29	Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: funding sources	55
Article 30	Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: allocation of funds	55
Article 31	Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: budgets	55
Article 31-1	Joint Association administration costs and National Joint Sector Committees secretarial costs	56
Article 31-2	The funding of joint measures for the benefit of the sector, social dialogue and equal representation	56
Article 31-3	Development of professionalisation	56
Article 31-4	Funding of other measures whose purpose is defined in Article 28	56
Article 31-5	Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: administration and budgetary treatment	59
SUBSECTION 2 -	Domestic Employment Information and Promotion Fund (FIVED)	60
Article 32	Creation of a Domestic Employment Information and Promotion Fund	60

Article 33	Objet du FIVED	61
Article 34	Alimentation du FIVED	61
Article 35	Affectation du FIVED	61
Article 36	Répartition du FIVED	62
Article 37	Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED	62
Article 37-1	Règles de gestion du FIVED	62
Article 37-2	Règles de traitement des reliquats	62

SECTION 2 - Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile 63

Article 38	Création d'une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile	63
Article 39	Composition – règles de fonctionnement	63

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 64

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 64

CHAPITRE I - Embauche et contrat de travail 64

Article 40	Formation du contrat de travail	64
Article 41	Forme, objet et nature du contrat de travail	65
Article 41-1	Forme du contrat de travail	65
Article 41-2	Objet du contrat de travail	65
Article 41-3	Nature du contrat de travail	66
Article 41-4	Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminée	66
Article 42	Formalités liées à l'embauche	66
Article 42-1	Immatriculation du particulier employeur	66
Article 42-2	Déclaration de l'emploi du salarié	66
Article 42-3	Autres formalités	67
Article 43	Médecine du travail	67
Article 44	Période d'essai	67
Article 44-1	Contrat de travail à durée indéterminée	67
Article 44-2	Contrat de travail à durée déterminée	68

CHAPITRE II - Durée du travail 68

Article 45	Durée du travail	68
-------------------	------------------	----

CHAPITRE III - Repos hebdomadaire 68

Article 46	Repos hebdomadaire	68
-------------------	--------------------	----

CHAPITRE IV - Jours fériés et congés 69

Article 47	Jours fériés	69
-------------------	--------------	----

Article 33	FIVED: purpose	61
Article 34	FIVED: funding	61
Article 35	FIVED: allocation	61
Article 36	FIVED: budgets	62
Article 37	FIVED: residual funds administration and budget treatment	62
Article 37-1	FIVED: management rules	62
Article 37-2	Residual funds: budget treatment	62

SECTION 2 - Joint Association to administer the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund and the Domestic Employment Information and Promotion Fund 63

Article 38	Creation of a Joint Association to administer the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund and the Domestic Employment Information and Promotion Fund	63
Article 39	Composition – rules of procedure	63

PART IV PROVISIONS RELATING TO THE EMPLOYMENT CONTRACT 64

TITLE 1 Formation and performance of the employment contract 64

CHAPTER I - Recruitment and employment contract 64

Article 40	Formation of the employment contract	64
Article 41	Form, purpose and nature of the employment contract	65
Article 41-1	Form of the employment contract	65
Article 41-2	Purpose of the employment contract	65
Article 41-3	Nature of employment contract	66
Article 41-4	Open-ended employment contract templates for references purposes	66
Article 42	Recruitment formalities	66
Article 42-1	Domestic employer registration	66
Article 42-2	Declaration of employment	66
Article 42-3	Other formalities	67
Article 43	Occupational health	67
Article 44	Trial period	67
Article 44-1	Open-ended employment contract	67
Article 44-2	Fixed-term employment contract	68

CHAPTER II - Working hours 68

Article 45	Working hours	68
-------------------	---------------	----

CHAPTER III - Weekly rest period 68

Article 46	Weekly rest period	68
-------------------	--------------------	----

CHAPTER IV - Statutory holidays (Jours fériés) and leave 69

Article 47	Statutory holidays (Jours fériés)	69
-------------------	-----------------------------------	----

Article 47-1	1er mai	69
Article 47-2	Jours fériés ordinaires	69
Article 48	Congés	70
Article 48-1	Congés rémunérés	70
Article 48-2	Congés non rémunérés	78

Chapitre V –	Absences	79
Article 49	Absences du salarié	79

CHAPITRE VI –	Classification	80
Article 50	Classification des emplois	80

CHAPITRE VII –	Rémunération	80
Article 51	Salaire horaire brut minimum	80
Article 52	Mensualisation du salaire	81
Article 53	Calcul du salaire mensuel brut de base	81
Article 54	Majoration du salaire mensuel brut de base	81
Article 55	Déduction des périodes d'absence	81
Article 56	Paiement du salaire et déclarations	81
Article 56-1	Déclaration du salaire	81
Article 56-2	Paiement du salaire	81

CHAPITRE VIII –	Indemnités et prestations	82
Article 57	Indemnités liées à la conduite d'un véhicule	82
Article 58	Autres indemnités et prestations	82
Article 59	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	82

Chapitre IX –	Ancienneté	82
Article 60	Ancienneté	82

CHAPITRE X –	Retraite complémentaire	83
Article 61	Retraite complémentaire	83

TITRE 2 Rupture du contrat de travail **84**

CHAPITRE I –	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	84
Article 62	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	84

CHAPITRE II –	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	84
Article 63	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	84
Article 63-1	Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur	84
Article 63-2	Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié	84
Article 63-3	Rupture du contrat de travail du fait du décès	85
Article 63-4	Autres ruptures du contrat de travail	85
Article 64	Préavis	85

Article 47-1	1 May	69
Article 47-2	Bank holidays (Jours fériés ordinaires)	69
Article 48	Leave	70
Article 48-1	Paid leave	70
Article 48-2	Unpaid leave	78

Chapter V –	Absences	79
Article 49	Employee absences	79

CHAPTER VI –	Classification	80
Article 50	Job classification	80

CHAPTER VII –	Remuneration	80
Article 51	Minimum gross hourly wage	80
Article 52	Monthly salary	81
Article 53	Calculating the basic gross monthly salary	81
Article 54	Extra pay in addition to the basic gross monthly salary	81
Article 55	Deduction of periods of absence	81
Article 56	Payroll and declarations	81
Article 56-1	Pay declaration	81
Article 56-2	Payroll	81

CHAPTER VIII –	Allowances and benefits	82
Article 57	Mileage allowances	82
Article 58	Other allowances and benefits	82
Article 59	Subsidised public transport or public bicycle rental service pass	82

Chapter IX –	Seniority	82
Article 60	Seniority	82

CHAPTER X –	Supplementary pension	83
Article 61	Supplementary pension	83

TITLE 2 Termination of employment contract **84**

CHAPTER I –	Termination of fixed-term employment contracts	84
Article 62	Termination of fixed-term employment contracts	84

CHAPTER II –	Termination of the open-ended employment contract	84
Article 63	Termination of the open-ended employment contract	84
Article 63-1	Termination of the employment contract at the initiative of the employer	84
Article 63-2	Termination of the employment contract at the initiative of the employee	84
Article 63-3	Termination of employment contract due to death	85
Article 63-4	Other grounds for termination of the employment contract	85
Article 64	Notice period	85

Article 64-1	Exécution du préavis	86
Article 64-2	Inexécution du préavis	86
Article 64-3	Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde	86

CHAPITRE III – Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail **87**

Article 65	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	87
Article 65-1	Dispositions générales	87
Article 65-2	Dispositions applicables en cas de départ volontaire à la retraite	87
Article 66	Indemnité compensatrice de préavis	87
Article 67	Indemnité compensatrice de congés payés	87
Article 68	Autres sommes versées	87

CHAPITRE IV – Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail **88**

Article 69	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	88
-------------------	-----------------------------------------------------------	----

CHAPITRE V – Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail **89**

Article 70	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	89
-------------------	-----------------------------------------------------------------------	----

PARTIE V DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS **90**

CHAPITRE I – Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés **90**

Article 71	Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés	90
Article 72	Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés	90

CHAPITRE II – Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés **91**

SOUS-CHAPITRE I – Santé au travail et prévention des risques **91**

SECTION 1 – Surveillance médicale des salariés **91**

Article 73	Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur	91
Article 74	Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés	91

SECTION 2 – Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile **92**

Article 75	Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	92
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

SOUS-CHAPITRE II – La professionnalisation des salariés **92**

Article 76	Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche	92
Article 77	Développement de la professionnalisation	93

Article 64-1	Fulfilling the notice period	86
Article 64-2	Non-fulfilment of the notice period	86
Article 64-3	No notice period in cases of serious misconduct or gross negligence	86

CHAPTER III – Employee pay and benefits at the end of the employment contract **87**

Article 65	Compensation related to the termination of the employment contract	87
Article 65-1	General provisions	87
Article 65-2	Provisions for voluntary retirement	87
Article 66	Compensation in lieu of notice	87
Article 67	Compensation for paid leave	87
Article 68	Other payments	87

CHAPTER IV – Documents issued to the employee at the end of the employment contract **88**

Article 69	Documents issued to the employee at the end of the employment contract	88
-------------------	------------------------------------------------------------------------	----

Chapter V – Requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract **89**

Article 70	Requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract	89
-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	----

PART V PORTABLE EMPLOYEE RIGHTS **90**

CHAPTER I – General economy of portable employee rights **90**

Article 71	The principle of portable employment rights	90
Article 72	Enforcement of portable employment rights	90

CHAPTER II – Breakdown of portable employment rights **91**

SUBCHAPTER I – Occupational health and risk prevention **91**

SECTION 1 – Employee medical surveillance **91**

Article 73	Sector-specific medical surveillance	91
Article 74	Procedures for monitoring employee health	91

SECTION 2 – Prevention of occupational risks in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector **92**

Article 75	Prevention of occupational risks in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector	92
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	----

SUBCHAPTER II – Professionalisation of employees **92**

Article 76	Setting up and implementing the Sector's professionalisation policy	92
Article 77	Development of professionalisation	93

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

SOCLE ASSISTANT MATERNEL 100

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 100

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 100

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

Article 77-1	Vocational training funding	93
Article 77-2	Resource management	93
Article 78	Sector-specific continuing vocational training arrangements and support for domestic employers and employees	93
Article 79	Workforce planning	94
SUBCHAPTER III –	Social and cultural activities	94
Article 80	Inception of measures giving employees access to social and cultural activities	94
Article 81	Implementation of measures giving employees access to social and cultural activities	95
Article 82	Funding	95
SUBCHAPTER IV –	Risk and prevention	95
Article 83	Creation of a sector-specific insurance scheme	95
Article 84	Operational implementation of the scheme	95
Article 84-1	APNI: Roles and missions	95
Article 84-2	APNI: Essential data	96
Article 84-3	Specific provisions governing the processing of personal data collected	96
Article 85	Funding of the scheme	97
SUBCHAPTER V –	Sector-specific voluntary retirement bonus	97
Article 86	Creation of a sector-specific voluntary retirement bonus	97
Article 87	Operational implementation of the scheme	97
Article 87-1	APNI: Roles and missions	97
Article 87-2	APNI: Essential data	98
Article 87-3	Specific provisions governing the processing of personal data collected	98
Article 88	Funding of the scheme	99

CHILDMINDER FRAMEWORK 100

PART IV PROVISIONS RELATING TO THE EMPLOYMENT CONTRACT 100

TITRE 1 Formation and performance of the employment contract 100

CHAPTER I –	Recruitment and employment contract	100
Article 89	Formation of the employment contract	100
Article 90	Form, purpose and nature of the employment contract	100
Article 90-1	Form of the employment contract	100
Article 90-2	Purpose of the employment contract	101
Article 90-3	Nature of employment contract	101

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

Article 90-4	Documents to be appended to the employment contract	101
Article 91	Recruitment formalities	102
Article 91-1	Domestic employer registration	102
Article 91-2	Declaration of employment	102
Article 91-3	Other formalities	102
Article 92	Occupational Health	103
Article 93	Reciprocal commitment	103
Article 94	Adjustment period	103
Article 95	Trial period	104
Article 95-1	Open-ended employment contract	104
Article 95-2	Fixed-term employment contract	104
Chapter II -	Working hours	104
Article 96	Definition of working hours	104
Article 96-1	Standard daily working hours	104
Article 96-2	Weekly working hours according to the Collective Agreement	105
Article 96-3	Maximum working hours	105
Article 96-4	Definition of basic and exceptional overtime	105
Article 97	Working arrangements	105
Article 97-1	Regular working hours	105
Article 97-2	Occasional childcare	105
Article 98	Calculating work periods	106
Article 98-1	Regular working hours	106
Article 98-2	Occasional childcare	106
Article 99	Calculating working hours	106
CHAPTER III -	Weekly rest period	107
Article 100	Weekly rest period	107
CHAPTER IV -	Statutory holidays (Jours fériés) and leave	107
Article 101	Statutory holidays (Jours fériés)	107
Article 102	Leave	107
Article 102-1	Paid leave	107
Article 102-2	Additional unpaid annual leave	108
Article 103	Arrival of a new child at the home of the childminder	109
CHAPTER V -	Absences	109
Article 104	Absences of the childminder	109
Article 105	Absences of the child	109
CHAPTER VI -	Classification	110
Article 106	Classification	110
CHAPTER VII -	Remuneration	110
Article 107	Minimum gross hourly wage	110
Article 108	Monthly salary	111
Article 108-1	The principle of the monthly salary	111

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

Article 108-2	Exceptions to the principle of the monthly salary	111
Article 109	Calculating the basic gross monthly salary	111
Article 109-1	Childcare provision for fifty-two weeks per period of twelve consecutive months	111
Article 109-2	Childcare provision for up to forty-six weeks per period of twelve consecutive months	111
Article 109-3	Occasional childcare	112
Article 110	Extra pay in addition to the basic gross monthly salary	112
Article 110-1	Overtime	112
Article 110-2	Additional hours	112
Article 110-3	Overtime in the event of particular difficulties related to the child	113
Article 111	Deduction of periods of absence	113
Article 112	Payroll and declarations	113
CHAPTER VIII -	Allowances and benefits	114
Article 113	Mileage allowances	114
Article 114	Other allowances	114
Article 114-1	Uniform allowance	114
Article 114-2	Food allowance	114
Article 115	Subsidised public transport or public bicycle rental service pass	115
CHAPTER IX -	Seniority	115
Article 116	Seniority	115
CHAPTER X -	Supplementary pension	115
Article 117	Supplementary pension	116
TITLE 2	Termination of the employment contract	116
CHAPTER I -	Termination of the fixed-term employment contract	116
Article 118	Termination of the fixed-term employment contract	116
CHAPTER II -	Termination of the open-ended employment contract	116
Article 119	Termination of the open-ended employment contract	116
Article 119-1	Termination of the employment contract at the initiative of the employer	116
Article 119-2	Termination of the employment contract at the initiative of the employee	116
Article 119-3	Termination of the employment contract imposed on the parties	117
Article 119-4	Termination of employment contract due to death	117
Article 120	Notice period	118
CHAPTER III -	Employee pay and benefits at the end of the employment contract	118
Article 121	Compensation related to the termination of the employment contract	118
Article 121-1	Severance pay in the event of the withdrawal of a child	118
Article 121-2	Voluntary retirement bonus	119
Article 122	Compensation in lieu of notice	119

Article 123	Indemnité compensatrice de congés payés	119
Article 123-1	Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines	119
Article 123-2	Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins	119
Article 124	Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins	119
CHAPITRE IV –	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	120
Article 125	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	120
CHAPITRE V –	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	120
Article 126	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	120

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR 121

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 121

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 121

CHAPITRE I –	Embauche et contrat de travail	121
Article 127	Formation du contrat de travail	121
Article 128	Forme, objet et nature du contrat de travail	121
Article 128-1	Forme du contrat de travail	121
Article 128-2	Objet du contrat de travail	123
Article 128-3	Nature du contrat de travail	123
Article 129	Formalités liées à l'embauche	123
Article 129-1	Immatriculation du particulier employeur	123
Article 129-2	Déclaration de l'emploi du salarié	123
Article 129-3	Autres formalités	123
Article 130	Médecine du travail	124
Article 131	Période d'essai	124
Article 131-1	Contrat à durée indéterminée	124
Article 131-2	Contrat à durée déterminée	124
CHAPITRE II –	Durée du travail	124
Article 132	Durée du travail régulière et irrégulière	124
Article 133	Durée du travail conventionnelle	125
Article 133-1	Dispositions générales	125
Article 133-2	Dispositions spécifiques liées à la garde partagée	125
Article 133-3	Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans	125

Article 123	Compensation for paid leave	119
Article 123-1	Pay in lieu of leave when childcare is provided for fifty-two weeks	119
Article 123-2	Pay in lieu of leave when childcare is provided for forty-six weeks or less	119
Article 124	Other amounts: pay adjustments in the event that childcare is provided for up to forty-six weeks	119

CHAPTER IV – Documents issued to the employee at the end of the employment contract 120

Article 125	Documents issued to the employee at the end of the employment contract	120
--------------------	------------------------------------------------------------------------	-----

CHAPTER V – Requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract 120

Article 126	Requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract	120
--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	-----

DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK 121

PART IV PROVISIONS RELATING TO THE EMPLOYMENT CONTRACT 121

TITLE 1 Formation and performance of the employment contract 121

CHAPTER I –	Recruitment and employment contract	121
Article 127	Formation of the employment contract	121
Article 128	Form, purpose and nature of the employment contract	121
Article 128-1	Form of the employment contract	121
Article 128-2	Purpose of the employment contract	123
Article 128-3	Nature of employment contract	123
Article 129	Recruitment formalities	123
Article 129-1	Domestic employer registration	123
Article 129-2	Declaration of employment	123
Article 129-3	Other formalities	123
Article 130	Occupational health	124
Article 131	Trial period	124
Article 131-1	Open-ended employment contract	124
Article 131-2	Fixed-term employment contract	124
CHAPTER II –	Working hours	124
Article 132	Regular and irregular working hours	124
Article 133	Working hours according to this Collective Agreement	125
Article 133-1	General provisions	125
Article 133-2	Specific provisions related to shared care	125
Article 133-3	Specific provisions relating to young workers aged between sixteen and eighteen	125

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

Article 134	Maximum working hours	126
Article 135	Hours worked in addition to the contractual schedule	126
Article 136	Additional working hours	126
Article 137	Daytime and night-time on-call hours	126
Article 137-1	Daytime on-call hours	126
Article 137-2	Night-time on-call hours	127
Article 137-3	Waking night care	128
CHAPTER III –	Weekly rest period	128
Article 138	Weekly rest period	128
CHAPTER IV –	Statutory holidays (Jours fériés) and leave	129
Article 139	Statutory holidays (Jours fériés)	129
Article 139-1	1 May	129
Article 139-2	Bank holidays (Jours fériés ordinaires)	129
Article 140	Leave	129
Article 140-1	Paid leave	129
Article 140-2	Other leave	130
CHAPTER V –	Absences	130
Article 141	Employee absences	130
Article 141-1	General provisions	130
Article 141-2	Specific provisions related to shared care	130
Article 142	Domestic employer absences	131
CHAPTER VI –	Classification	131
Article 143	Job classification	131
CHAPTER VII –	Remuneration	132
Article 144	Minimum gross hourly wage	132
Article 144-1	General provisions	132
Article 144-2	Specific provisions related to shared care	132
Article 145	Monthly salary	132
Article 146	Calculating the basic gross monthly salary	132
Article 146-1	Methods for calculating the monthly salary in the event of regular working hours	132
Article 146-2	Methods for calculating the salary in the event of irregular working hours	133
Article 147	Overtime pay and compensatory rest periods	133
Article 148	Remuneration for daytime on-call hours	133
Article 149	Remuneration for night-time on-call hours	134
Article 150	Remuneration for waking night care	134
Article 151	Remuneration for time spent driving for work purposes	134
Article 152	Deduction of periods of absence	134
Article 152-1	Procedures governing domestic employee absences	134

Article 152-2	Régime des absences du particulier employeur	134
Article 153	Rémunération du salarié au pair	134
Article 153-1	Composition de la rémunération du salarié au pair	135
Article 153-2	Evaluation de la rémunération du salarié au pair	135
Article 154	Paieement du salaire et déclarations	137

CHAPITRE VIII –	Indemnités, prestations et avantages en nature	137
Article 155	Indemnité liée à la conduite d'un véhicule	137
Article 156	Autres indemnités et prestations	137
Article 156-1	Prestation en nature logement	137
Article 156-2	Prestation en nature repas	139
Article 157	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	139

CHAPITRE IX –	Ancienneté	140
Article 158	Ancienneté	140

CHAPITRE X –	Retraite complémentaire	140
Article 159	Retraite complémentaire	140

TITRE 2 Rupture du contrat de travail 141

CHAPITRE I –	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	141
Article 160	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	141

CHAPITRE II –	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	141
Article 161	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	141
Article 161-1	Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur	141
Article 161-2	Rupture du contrat à l'initiative du salarié	143
Article 161-3	Rupture conventionnelle du contrat de travail	143
Article 161-4	Rupture du contrat de travail du fait du décès	143
Article 162	Préavis	145
Article 162-1	Dispositions générales	146
Article 162-2	Dispositions complémentaires en cas de garde partagée	146
Article 162-3	Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »	146
Article 162-4	Préavis en cas de licenciement	146
Article 162-5	Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite	147
Article 162-6	Préavis en cas de démission	147

CHAPITRE III –	Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail	148
Article 163	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	148
Article 163-1	Indemnité de licenciement	148

Article 152-2	Procedures governing domestic employer absences	134
Article 153	Au pair remuneration	134
Article 153-1	Composition of au pair remuneration	135
Article 153-2	Valuing au pair remuneration	135
Article 154	Payroll and declarations	137

CHAPTER VIII –	Allowances, benefits and benefits in kind	137
Article 155	Mileage allowances	137
Article 156	Other allowances and benefits	137
Article 156-1	Accommodation as a benefit in kind	137
Article 156-2	Meals as a benefit in kind	139
Article 157	Subsidised public transport or public bicycle rental service pass	139

CHAPTER IX –	Seniority	140
Article 158	Seniority	140

CHAPTER X –	Supplementary pension	140
Article 159	Supplementary pension	140

TITRE 2 Termination of the employment contract 141

CHAPTER I –	Termination of the fixed-term employment contract	141
Article 160	Termination of the fixed-term employment contract	141

CHAPTER II –	Termination of the open-ended employment contract	141
Article 161	Termination of the open-ended employment contract	141
Article 161-1	Termination of the employment contract at the initiative of the employer	141
Article 161-2	Termination of the employment contract at the initiative of the employee	143
Article 161-3	Termination of the employment contract by mutual agreement	143
Article 161-4	Termination of employment contract due to death	143
Article 162	Notice period	145
Article 162-1	General provisions	146
Article 162-2	Additional provisions in the event of shared care	146
Article 162-3	Additional provisions for domestic employers hiring employees for the benchmark job 'Care Assistant C' or 'Care Assistant D'	146
Article 162-4	Notice period in the event of dismissal	146
Article 162-5	Notice period in the event of voluntary or compulsory retirement	147
Article 162-6	Notice period in the event of resignation	147

CHAPTER III –	Employee pay and benefits at the end of the employment contract	148
Article 163	Compensation related to the termination of the employment contract	148
Article 163-1	Severance pay	148

Article 163-2	Indemnité de mise à la retraite	148
Article 163-3	Indemnité de départ volontaire à la retraite	149
Article 164	Indemnité compensatrice de préavis	149
Article 165	Indemnité compensatrice de congés payés	149
Article 166	Autres sommes versées	149

CHAPITRE IV – Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail **149**

Article 167	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	149
--------------------	-----------------------------------------------------------	-----

CHAPITRE V – Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail **149**

Article 168	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	149
--------------------	-----------------------------------------------------------------------	-----

ANNEXES **153**

Annexe n° 1	Prévention des risques et santé au travail	154
Annexe n° 2	Professionalisation	172
Annexe n° 3	Prévoyance	218
Annexe n° 4	Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	238
Annexe n° 5	Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels	246
Annexe n° 6	Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur	257
Annexe n° 7	Classification des emplois applicables aux salariés du particulier employeur	276

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES **294**

Article 163-2	Retirement bonus	148
Article 163-3	Voluntary retirement bonus	149
Article 164	Pay in lieu of notice	149
Article 165	Pay in lieu of paid leave	149
Article 166	Other payments	149

CHAPTER IV – Documents issued to the employee at the end of the employment contract **149**

Article 167	Documents issued to the employee at the end of the employment contract	149
--------------------	------------------------------------------------------------------------	-----

CHAPTER V – Requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract **149**

Article 168	Requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract	149
--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	-----

APPENDICES **153**

Appendix 1	Risk prevention and occupational health	154
Appendix 2	Professionalisation	172
Appendix 3	Life insurance	218
Appendix 4	Sector-specific voluntary retirement bonus	238
Appendix 5	Minimum pay applicable to childminders under the Collective Agreement	246
Appendix 6	Minimum pay applicable to domestic employees under the Collective Agreement	257
Appendix 7	Classification of domestic employee jobs	276

FACT SHEETS AND INFORMATION DOCUMENTS **294**

➤ PRÉAMBULE

1 | Historique de la convergence

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

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

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

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par *arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 (IDCC 2111)* ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004 (IDCC 2395)*.

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

La nouvelle branche professionnelle, fruit de l'aboutissement des travaux de convergence, se substitue à la branche des salariés du particulier employeur régie par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par *arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 (IDCC 2111)* et à la branche des assistants maternels du particulier employeur régie par la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004 (IDCC 2395)*. Cette nouvelle branche est intitulée « branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

➤ PREAMBLE

1 | Consolidation background

Aware of the need for, and importance of putting the Domestic Employer and Domestic Employment Sector on a future-facing footing, on 21 November 2018 the social partners entered into a methods agreement with a view to initiating a process of sector consolidation. This agreement established the principle of consolidating the domestic employee sector and the sector of childminders employed by domestic employers and set out the various stages of consolidation.

Under the terms of a second methods agreement signed on 16 December 2019, the social partners agreed the issues for negotiation and established the negotiation framework with a view to entering into an accessible collective agreement in the first quarter of 2021, based on one Common Framework and two individual frameworks, each specific to one of the two sectors.

This Collective Agreement and its appendices are the result of the consolidation of the two Collective Agreements governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector:

- the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999, *extended by the Ministerial Decree of 2 March 2000 (IDCC 2111)*;
- the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004, *extended by Ministerial Decree of 17 December 2004 (IDCC 2395)*.

This Collective Agreement and its appendices replace the two agreements (IDCC 2111 and IDCC 2395), as well as their appendices and amendments under the conditions of the preliminary article of this Collective Agreement.

The new occupational sector resulting from the consolidation replaces the domestic employee sector covered by the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999, *extended by Ministerial Decree of 2 March 2000 (IDCC 2111)*, and the sector of childminders employed by domestic employers covered by the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004, *extended by Ministerial Decree of 17 December 2004 (IDCC 2395)*. This new sector is called the 'Domestic Employer and Domestic Employment Sector'.

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

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

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

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

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

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

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

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

2 | Definition of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector

The Domestic Employer and Domestic Employment Sector is based on an economic, social and solidarity-based model, in that it contributes to the unique development of domestic employment and provides appropriate social protection for employees; it is the source of new expressions of local solidarity and citizenship between employers and employees.

Domestic occupations are responding to societal changes and the emerging needs of households, whether in urban areas, areas of economic expansion or rural settings, and are a means of creating social cohesion and combating isolation. This promotes integration, employability and retraining for individuals including, but not restricted to those who are the furthest from the labour market.

The sector covers a wide range of occupations, including the employment of care assistants, and is a major source of short-term job creation; care assistants offer a response to the significant challenges that come with an ageing population, making it easier for people to age well at home. Assisting and supporting the elderly and the most vulnerable, particularly those facing a loss of autonomy or suffering from illness, allows them to remain in their homes for longer.

Domestic employment also offers people with disabilities, particularly those whose autonomy is most severely impaired, the opportunity to live independently in their own homes.

By offering cleaning services and childcare, including personalised care for children with disabilities, domestic employees can meet the needs of households. These jobs promote work, work-life balance and regional development.

Childminding is the most popular form of individual childcare amongst parents, including for the provision of personalised care for children with disabilities. The profession is governed by the provisions of the French Social Action and Families Code which refers to a number of provisions of the French Labour Code.

The Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector must meet the growing needs of society in terms of domestic support through both an ambitious policy of professionalisation and the recognition of occupations. These occupations must adapt to technological and environmental changes and take into account the changing needs of employers requiring the development and acquisition of new skills, as well as improved work practices.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette singularité se caractérise par :

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

3 | Forms of domestic employment

Two forms of domestic employment coexist:

Direct employment refers to a relationship without an intermediary between a domestic employer and an employee, of whom they are the legal employer.

On the other hand, agency and consumer-directed employment is defined under the terms of Article L.7232-6 1 of the French Labour Code as the form of employment in which an agency '*places workers with natural persons who are employers and, on behalf of the latter, completes administrative formalities and social and fiscal declarations related to the employment of such workers.*'

The domestic employer and the agency are bound by a contract which establishes the framework and conditions for the agency's services. The agency is not involved in the domestic employer's relationship with the employee. In this form of employment through an intermediary, the domestic employer legally retains the status of employer and all their prerogatives.

The Qualimandat quality label was created by the National Federation of Domestic Employers of France (FEPEM) and developed as a means of ensuring the security of employment relationships by contributing to the professionalisation of agency structures, ensuring that agencies provide an appropriate response to domestic employers through a detailed analysis of their needs.

4 | A unique sector equipped with a specific body of rules

Domestic employment differs from any other form of employment.

The specific nature of this employment relationship is enshrined in Article L.7221-1 of the French Labour Code, which establishes the unique status of the domestic employer; the domestic employer of one or more employees at their private residence or in proximity to it, without a profit motive, fulfil needs relating to their personal life, and in particular those relating to their family, and excluding those relating to their working life.

Its specific characteristics are as follows:

- its working population is characterised by people who hold multiple positions, working for multiple employers, and in multiple occupations;
- the volume of employers is greater than the volume of employees.
- a contractual employment relationship between two natural persons characterised by a strong intuitu personae: the first person recruits the second without any profit-making or commercial motive to fulfil needs relating exclusively to their personal life;
- the place of employment: this is either the residence of the domestic employer as defined by the French Criminal Code, or close to it, or any other place where they may or may not reside and which they own or use, or the residence of the employee, particularly in the case of childminders who work in their own residence or at Childcare Centres (Maison d'Assistants Maternels – MAM), which have a special status.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Labour relations between domestic employers and employees are governed by provisions of the French Labour Code, the French Social Action and Families Code, and the French General Tax Code without prejudice to other applicable laws and regulations.

Given the specific nature of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, the legislator has also established a body of standardised sector-specific rules.

Specific provisions have been made in both the French Labour Code and the French Social Action and Families Code, as well as in the French General Tax Code with regards to fiscal measures applicable to the sector.

In addition, simplified declaration methods – implemented by the National Fund of URSSAF (Organisations for the Collection of Social Security and Family Benefit Contributions): CESU (Universal Employment Services Cheque), PAJEMPLOI (Pay and Benefits Administration Service) and URSSAF – allow domestic employers to file their social security returns and have access to a direct debit process for all social contributions and deductions pertaining to these jobs.

In the context of a particularly dynamic and innovative social dialogue process in the domestic employee sector and the sector of childminders employed by domestic employers, the Domestic Employer and Domestic Employment Sector has introduced innovative measures to adapt the relevant legal provisions and provide the sector with a structured employment framework to promote secure employment relationships.

By this Collective Agreement, the social partners intend to strengthen the approach taken – within the context of the agreement signed on 19 December 2018, applicable to childminders and domestic employees employed by domestic employers, relating to the creation of a specific body within the OPCO (skills operator) and a Joint National Association for the Administration of Employee Benefits, or APNI, to establish a framework of collective rights to:

- enforce and standardise portable employment rights through their implementation;
- standardise associated employer obligations, if necessary by allowing these to be outsourced, and thus provide them with a solidarity mechanism.

The purpose of the APNI is to act as an interface in the implementation of the sectoral policy adopted by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, to guarantee a solidarity mechanism between employers and enforce portable employment rights.

This Collective Agreement thus enshrines a specific body of standardised rules drawn up by the social partners as a response to the unique status of the domestic employer.

It has been conceived as a living document to which adaptations may be made both in terms of its occupational scope and its other provisions.

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

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

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

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

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

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

Enfin, la présente convention collective est également composée :

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

STRUCTURE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT GOVERNING THE DOMESTIC EMPLOYER AND DOMESTIC EMPLOYMENT SECTOR

The Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector consists of a core text as well as appendices and amendments.

In view of the specific nature of the occupations of employees under the scope of Chapter 1 of Part I of this Collective Agreement, the structure of the core text of the Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector is based on:

- a Common Framework applicable to all employees falling within the scope of the agreement set out in Chapter 1 of Part I of this Collective Agreement;
- two specific frameworks:
 - the Specific 'Childminder' Framework is intended to apply exclusively to childminders employed by a domestic employer;
 - the Specific 'Domestic Employee' Framework is intended to apply to employees covered by Article L.7221-1 of the French Labour Code.

The provisions of this Common Framework are supplemented by the provisions in each of the specific frameworks. They must therefore be read alongside the provisions of each of the specific frameworks.

For better readability of the three frameworks, each of them is structured in a similar way with chapters that share the same headings.

Finally, this Collective Agreement is also made up of:

- appendices with the same legal effect as the Agreement;
- fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Agreement:
 - templates that can serve as a framework to be used by parties in relation to the employment relationship;
 - explanatory notes on a given theme to clarify the provisions of this Collective Agreement;
 - a glossary.

SOCLE COMMUN

PARTIE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article préliminaire

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

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

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

ainsi qu'à leurs annexes et avenants.

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

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

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

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

COMMON FRAMEWORK

PART I

GENERAL PROVISIONS

Preliminary Article

The social partners in the sectors of childminders and domestic employees employed by domestic employers have sought to consolidate the collective agreements governing domestic employers.

In this context, this Collective Agreement replaces the following Collective Agreements outright:

- National Collective Agreement Governing Domestic Employees, 24 November 1999 (IDCC 2111);
- National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers, 1 July 2004 (IDCC 2395);

including any appendices and amendments.

As a transitional measure, some of the provisions of these texts explicitly referred to in this Collective Agreement may continue to apply for the duration of the stated transitional period.

The Agreements listed below continue to apply within the scope of this new Collective Agreement and are appended to it:

- The Framework Agreement Establishing Rules for Arranging and Choosing an Occupational Health Service and Individually and Collectively Monitoring and Preventing the Deterioration of the Health of Workers, 24 November 2016;
- The Agreement Establishing a Specific Body within the OPCO and a National Inter-Sectoral Joint Association for the Administration of Employee Benefits, 18 December 2018;
- The Agreement Governing the Appointment of a Skills Operator, 5 March 2019;
- The Agreement on the Implementation of a Professionalisation Policy in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, 17 November 2020;
- Amendment S 43 Relating to Sectoral Minimum Wages for Domestic Employees, 25 January 2021.

The employment rights and obligations resulting from the implementation of the two Collective Agreements and their appendices and amendments, which shall remain in place, if applicable, following the consolidation, are transferred as part of the implementation of the Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

> CHAPITRE I Champ d'application conventionnel

Article 1 Champ d'application professionnel

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

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

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

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

A titre ponctuel, tout ou partie de la prestation de travail peut être réalisée à distance par le salarié au moyen des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ;

- le bien à usage d'habitation non soumis à bail, occupé ou non par le particulier employeur dont il en possède la propriété ou la jouissance à quelque titre que ce soit ;
- le domicile privé du salarié ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément.

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

Article 2 Champ d'application géographique

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

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

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

> CHAPTER I Conventional Scope

Article 1 Occupational scope

This Collective Agreement governs the employment relationship between domestic employers and their employees.

The employment relationship between domestic employers and their employees constitutes a unique economic and social activity, enshrined in this Collective Agreement, the scope of which is specifically dedicated to it.

As such, activities that meet the following conditions are covered by this Collective Agreement:

- > a contractual employment relationship between two natural persons not, within the context of this employment relationship, acting as a commercial or civil enterprise entrepreneur, business, self-employed tradesperson or self-employed professional, namely:
 - a domestic employer on the one hand;
 - and an employee on the other hand.
- > work aimed at fulfilling needs relating exclusively to the personal life of the domestic employer;
- > an employment relationship with no profit motive on behalf of the domestic employer and in which the purpose of any work performed is as described above;
- > one or more specific places of work which may be:
 - the private residence of the domestic employer, as defined by the French Criminal Code, or close to it, or any other place of residence;

on an ad hoc basis, some or all of the work may be performed remotely by the employee using Information and Communication Technologies (ICT);

- an unleased residential property, irrespective of whether it is occupied by the domestic employer and whether they own or enjoy it in any capacity;
- the employee's private residence or other premises expressly defined by the legal and regulatory framework for regulated professions.

The specific nature of the activities covered, and more specifically the exclusion of any companies from its scope, set this Collective Agreement apart. Consequently, the provisions of Article L.2261-23-1 of the French Labour Code, relating to companies with fewer than fifty employees, do not apply.

Article 2 Geographical scope

The geographical scope of this Collective Agreement covers the metropolitan territory as well as the following overseas departments and regions (DROM): Guadeloupe, French Guiana, Martinique and Réunion.

In the case of childminders employed by a domestic employer, this Collective Agreement also applies in Mayotte.

In the case of domestic employees, this Collective Agreement does not apply in Mayotte.

> CHAPITRE II Modalités d'application

Article 3 Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 Conditions de suivi et clause de rendez-vous

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

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

Article 5 Révision

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

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

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

Article 6 Dénonciation

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

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

Article 7 Extension

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

Article 8 Entrée en vigueur

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

> CHAPTER II Implementation modalities

Article 3 Duration

This Collective Agreement is open-ended.

Article 4 Monitoring procedure and rendez-vous clause

This Collective Agreement is monitored by the CPPNI referred to in Article 19 of this Common Framework.

Every three (3) years from the effective date of this Collective Agreement, the social partners agree to conduct a review of its application and decide whether a revision is appropriate.

Article 5 Revision

The full text of this Collective Agreement and any of its provisions may be subject to revision.

Requests for revision may be made by any employees and/or trade union or employer organisation with such a remit in accordance with the legal provisions. They must be brought before the Permanent Joint Negotiation and Interpretation Committee (CPPNI) referred to in Article 19 of this Common Framework, by registered letter with acknowledgment of receipt. Such requests must be accompanied by written proposals.

The CPPNI must meet within three (3) months of receiving a request for revision.

Article 6 Termination

Termination of this Collective Agreement and its appendices may be full or partial.

The powers to undertake this process of termination and the related procedure are defined by the provisions of the French Labour Code in force on the day of the notice of termination.

Article 7 Extension

The signatories to this Collective Agreement agree to request its extension.

Article 8 Entry into force

This Collective Agreement is effective from the first day of the first month of the calendar year following that in which the Extension Order is published in the Official Gazette.

PARTIE II

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

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

Article 9 Égalité de traitement

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

Article 10 Principe de non-discrimination

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

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

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

Article 11 Différences de traitement autorisées

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

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

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

PART II

PROFESSIONAL EQUALITY, NON-DISCRIMINATION, INDIVIDUAL FREEDOMS AND EMPLOYMENT OF DISABLED WORKERS

➤ CHAPTER I Equal treatment of employees and non-discrimination

Article 9 Equal treatment

Equal treatment of employees is an essential principle of labour law and applies to the employment relationship between domestic employers and their employees. Thus, all employees have the same rights.

Article 10 The principle of non-discrimination

Domestic employers shall enforce the principle of direct or indirect non-discrimination which refers to the prohibition of treating an individual less favourably on certain grounds, whether actual or perceived.

Thus, no individual may be excluded from a recruitment process or denied access to training.

No employee may be sanctioned, nor the subject of a measure resulting in the termination of their employment contract nor of any direct or indirect discriminatory measures based in particular on their ethnic origin, sex, customs, sexual orientation or gender identity, age, family circumstances or pregnancy, genetic characteristics, actual or perceived membership or non-membership of an ethnic group, nation or race, political opinions, activities in trade unions or mutual associations, religious beliefs, physical appearance, surname, place of residence, state of health or disability, or on their ability to express themselves in a language other than French. ⁽¹⁾

Article 11 Permitted differences in treatment

The principles of equal treatment and non-discrimination do not preclude differences in treatment based on objective criteria:

- an essential and determining occupational requirement;
- whose objective is legitimate and requirement is proportionate.

(1) Paragraph 3 of Article 10 is extended subject to compliance with the provisions of Article L. 1132-1 of the French Labour Code.

➤ CHAPITRE II Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

Article 12-1 Egalité en matière d'embauche

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

Article 12-2 Egalité de rémunération

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

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

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

Article 13 Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle

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

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

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

➤ CHAPTER II Professional equality between men and women

Article 12 The principle of gender equality in the workplace

Gender equality in the workplace is a fundamental principle in all aspects of the employment relationship between domestic employers and their employees.

The social partners have been particularly attentive to strict gender equality when drafting the Collective Agreement provisions.

Domestic employers must ensure that the principle of gender equality in the workplace is upheld, in particular with regards to recruitment, pay and access to vocational training.

Article 12-1 Equality in recruitment

Recruitment criteria must not take into consideration the candidate's sex, and must be strictly based on the professional skills and qualifications of applicants.

Article 12-2 Equal pay

The social partners emphasise their commitment to the principle of equal pay for women and men for the same work or for work of equal value as defined by legal provisions.

Article 12-3 Equal access to vocational training

Vocational training is an essential tool in ensuring equality between women and men in accessing employment and throughout their working lives. Employees must therefore have equal access to all of its provisions.

Article 13 Measures aimed at ensuring equality in the workplace

Trade unions and professional organisations representing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector may rely on the Observatoire des Emplois de la Famille (Family Employment Observatory) in assessing the degree of occupational segregation within the sector and any gender inequality in terms of access to employment and continuing vocational training.

If necessary, they should recommend measures to remedy any inequality identified, through the process of collective bargaining conducted at the level of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

In addition, the representative trade unions and professional organisations undertake to continue their work aimed at promoting access to vocational training for the sector's employees, in accordance with the principle of gender equality in the workplace.

> CHAPITRE III Libertés individuelles

Article 14 Liberté syndicale et liberté d'opinion

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

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

> CHAPITRE IV Emploi des personnes en situation de handicap

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

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

> CHAPTER III Individual freedoms

Article 14 Freedom of association and freedom of opinion

The social partners recall that freedom of opinion and freedom of association are recognised for all employees.

All domestic employers undertake to respect the opinions of their employees and not to take into consideration their membership of a trade union or any involvement in trade union activities when making any decisions relating to recruitment, performance of the employment contract or the termination of the employment contract, in particular with regards to working conditions, vocational training, professional development or disciplinary measures.

> CHAPTER IV Employment of people with disabilities

Article 15 The right to employment for people with disabilities

The social partners place a particular emphasis on the employment of people with disabilities in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector and undertake to identify measures and conditions enabling such individuals to access or remain in employment, to do their job or to undergo training.

PARTIE III

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

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

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

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

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

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

Article 16-2 Modalités de désignation des représentants

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

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

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

Deux régimes coexistent :

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

PART III

SOCIAL DIALOGUE AND COLLECTIVE LABOUR RELATIONS AT SECTOR LEVEL

➤ CHAPTER I General principles and system governing the right of employees to organise

Article 16 Right to sit on Joint Sector Committees and procedures for appointment

Article 16-1 Right to sit on Joint Sector Committees

Following each new representativeness calculation, each trade union and professional organisation with representative status within the scope of this Collective Agreement appoints the representatives on its delegation to sit on the Joint Sector Committees. Subject to this caveat, the composition of each of the Joint Committees is determined by the provisions specific to each of them as described in Part III.

In order to improve the standard of social dialogue, where a delegation within a committee is made up of more than one representative, each trade union strives to appoint at least one employee within the scope of this Collective Agreement to sit on its delegation. This is a best-efforts obligation rather than a performance obligation.

Article 16-2 Procedures for appointing representatives

Each trade union and professional organisation with representative status within the scope of this Collective Agreement must send by email, with no time limit, the list of representatives in its delegation to the sector secretariat.

Organisations are free to appoint new representatives at any time.

Article 17 Rules governing representatives appointed to sit on Joint Sector Committees

Two sets of rules coexist:

- one applies to representatives of the 'employee' electoral college who are employees within the sector;
- and the other applies to representatives of the 'employee' electoral college who are not employees within the sector.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 17-1 Rules governing the attendance of representatives who are employees within the sector at Joint Sector Committee meetings

Article 17-1-1 Rules governing the absence of employees within the sector for the purpose of attending Joint Sector Committee meetings ⁽¹⁾

Employees who fall within the scope of this Collective Agreement are granted up to eighteen (18) hours of leave per calendar quarter to sit on duly convened Joint Committees, subject to the following conditions:

- the employee has been appointed by one of the trade unions with representative status within the scope of the Collective Agreement to sit on a Joint Committee;
- the employee must notify their employer(s) of their absence in writing, by any means, at least ten (10) calendar days before the date of the Joint Committee meeting, except in cases of force majeure as defined by the French Civil Code;
- the employee must provide their employer(s) with the written notice or any other documentary evidence issued by the sector secretariat.

Absences that fall within the scope of this Article may under no circumstances be deducted from the employee's paid leave.

Subject to the conditions listed in this Article, each employee benefiting from a leave of absence continues to be paid. They continue to be paid by their employer(s) for any time spent in meetings held within normal working hours since this is considered equivalent to actual working time. They are not paid or compensated for any time spent in meetings that are not held within normal working hours or during the employee's travel time. ⁽²⁾

Paid time off is funded out of joint funds and reimbursed to the domestic employers concerned, in accordance with the provisions of Article 31-4-1-1-1 of this Common Framework.

Article 17-1-2 Allowance scheme governing the attendance of employees at Joint Sector Committee meetings ⁽¹⁾

Travel, meal and hotel expenses incurred by employees who are given a leave of absence under the rules of Article 17-1-1 of this Common Framework to attend Joint Sector Committee meetings, are funded by the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund in accordance with the provisions of Article 31-4-1-1-1 of this Common Framework.

(2) In paragraph 6 of Article 17-1-1, the words, 'They continue to be paid by their employer(s) for any time spent in meetings held within normal working hours since this is considered equivalent to actual working time. Time spent in meetings which is not included in the usual working hours and the employee's travel time is neither remunerated nor compensated. These hours are excluded from the extension, as they contravene the case-law of the Court of Cassation (Cass. soc., 13 Feb 2013, No 11-23.880 and Court of Cassation, Employment Division 12 June 2013, No 12-12.806).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 17-2 Rules governing representatives who are not employees within the sector ⁽¹⁾

Travel, meal and hotel expenses incurred by representatives who are not employees within the sector and who are appointed by the trade unions to attend Joint Sector Committee meetings under the provisions of Article 16 of this Common Framework, are funded by the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund in accordance with the provisions of Article 31-4-1-1-1 of this Common Framework.

Article 18 Rules governing the attendance of employees within the sector at official meetings or training organised by their trade union**Article 18-1 Rules governing leave for employees within the sector to attend official meetings or training organised by their trade union**

Employees who fall within the scope of this Collective Agreement are entitled to up to five (5) days leave per calendar year to attend a conference, trade union AGM or trade union training course, provided that all of the following conditions are met:

- the employee must notify their employer(s) of their absence in writing, by any means, at least thirty (30) calendar days before the date of the event;
- the employee must provide their employer(s) with the written notice or any other documentary evidence issued by their trade union.

Absences that fall within the scope of this Article may under no circumstances be deducted from the employee's paid leave.

Subject to the conditions listed in this Article, each employee benefiting from a leave of absence continues to be paid. They continue to be paid by their employer(s) for time spent attending trade union training or a Conference or General Meeting held within normal working hours, since such time is equivalent to actual work time. Time spent attending trade union training or a Conference or General Meeting outside of normal working hours or the employee's travel time is unpaid.

Paid time off is funded out of joint funds and reimbursed to the domestic employers concerned, in accordance with the provisions of Article 31-4-1-1-1 of this Common Framework.

Article 18-2 Rules governing the trade union training allowance scheme for employees in the sector

Travel, meal and hotel expenses incurred by employees who are given leave to attend a trade union training course under the rules of Article 18.1 of this Common Framework are funded by the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund in accordance with the provisions of Article 31-4-1-1-1 of this Common Framework.

(1) Articles 17-1-1, 17-1-2 and 17-2 are extended subject to compliance with Articles L. 2232-8, L. 2234-3 and the application of the principle of equality with constitutional value resulting from Article 6 of the Declaration of the Rights of Man and of the Citizen of 26 August 1789, and the sixth paragraph of the preamble of the 1946 Constitution, as interpreted by the Court of Cassation (Cass. soc. 29 May 2001, Cegelec).

> CHAPITRE II Commissions paritaires

SECTION 1 – Commissions paritaires nationales

Article 19 Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

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

Article 19-1 Missions de la CPPNI ⁽¹⁾

Article 19-1-1 Missions d'intérêt général

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

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

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

Article 19-1-2 Mission de négociation

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

La CPPNI définit le calendrier de ses réunions de négociation.

Article 19-1-3 Mission d'interprétation

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

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Article 19-2 Fonctionnement de la CPPNI

Article 19-2-1 Composition

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

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

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

> CHAPTER II Joint Commissions

SECTION 1 - National Joint Committees

Article 19 Permanent Joint Negotiation and Interpretation Committee

A Permanent Joint Negotiation and Interpretation Committee (CPPNI) has been set up in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 19-1 CPPNI remit ⁽¹⁾

Article 19-1-1 General interest remit

The CPPNI is responsible for representing the sector in its dealings with public authorities.

It monitors working conditions and employment. In this context, it may draw on the sectoral report as well as on the various reports produced by the Joint Committees.

It produces an annual report on sector-level collective bargaining.

Article 19-1-2 Collective bargaining remit

The CPPNI is the body responsible for collective bargaining and the sector's Collective Agreements as well as their amendments and appendices.

The CPPNI sets the timetable for its collective bargaining meetings.

Article 19-1-3 Interpretation remit

The CPPNI oversees compliance with and the application of this Collective Agreement, including its amendments and appendices, and reviews any difficulties of interpretation and application that may arise from their implementation.

It receives referrals and issues opinions on matters of interpretation.

Article 19-2 CPPNI procedures

Article 19-2-1 Composition

The CPPNI is made up of an 'employee' electoral college and an 'employer' electoral college.

The CPPNI is made up of an equal number of representatives of trade unions and professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

(1) Article 19-1 is extended subject to compliance with Article L. 2232-9 of the French Labour Code.

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

➤ Pour le collège « salarié » :

de trois (3) représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

➤ Pour le collège « employeur » :

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

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

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est composée :

➤ Pour le collège « salarié » :

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

➤ Pour le collège « employeur » :

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

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

Article 19-2-2 Qualité pour siéger

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

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

The CPPNI in its remits of general interest and negotiation is composed:

➤ For the 'employee' electoral college:

three (3) representatives appointed by each representative trade union within the contractual scope of this Collective Agreement.

➤ For the 'employer' electoral college:

a number of representatives appointed by the representative employer organisation that is equal to the total number of representatives appointed by the trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Each employer organisation with representative status in the sector has an equivalent number of representatives. If, on the basis of the calculation, some positions have to be shared, they are allocated to the most representative professional organisation within the sector.

In terms of its interpretation remit, the CPPNI is made up of:

➤ For the 'employee' electoral college:

one (1) representative appointed by each trade union with representative status within the scope of this Collective Agreement, from amongst its representatives on the CPPNI.

➤ For the 'employer' electoral college:

a number of representatives of professional employer organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement equal to the total number of the representatives appointed by each representative trade union.

Each employer organisation with representative status in the sector has an equivalent number of representatives. If, on the basis of the calculation, some positions have to be shared, they are allocated to the most representative professional organisation within the sector.

Article 19-2-2 Appointments

Each trade union or professional organisation with representative status within the scope of this Collective Agreement appoints its representatives to sit on the CPPNI in accordance with the provisions of Article 16 of this Common Framework.

The terms of office of representatives of organisations that have lost their representative status automatically end upon publication of the Ministerial Decree establishing the list of trade unions or professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Article 19-2-3 Présidence paritaire**Article 19-2-3-1 Nomination**

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

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

Article 19-2-3-2 Missions

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

Article 19-2-4 Secrétariat

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 19-2-3 Joint Chairmanship**Article 19-2-3-1 Appointment**

Representatives of the CPPNI appoint a Chair and a Vice-Chair, each belonging to a different electoral college.

The Chair and the Vice-Chair are chosen by their respective electoral colleges from amongst the representatives on the CPPNI. The Chairmanship of the CPPNI alternates between the 'employer' electoral college and the 'employee' electoral college every two (2) years.

Article 19-2-3-2 Remit

The Chairmanship convenes the meetings of the CPPNI representatives, prepares the agenda and chairs discussions. The Chairmanship is supported by the CPPNI secretariat.

Article 19-2-4 Secretariat

The most representative professional employer organisation acts as the secretariat of the CPPNI. The e-mail address of the CPPNI secretariat is: secretariatbranche@fepem.fr.

The role of the secretariat is to perform administrative tasks to ensure CPPNI meetings are held in accordance with procedures and run smoothly. In this capacity, it acts as the administrative interface between all the members of the CPPNI.

Article 19-2-5 Organisation of meetings**Article 19-2-5-1 Organisation of CPPNI meetings: general interest and collective bargaining remit****Article 19-2-5-1-1 Frequency of meetings**

Pursuant to legal provisions, the CPPNI meets at least three (3) times a year for the sectoral bargaining provided for by the French Labour Code.

At the start of the year, the CPPNI draws up the bargaining agenda and topics for negotiation.

Any member of the CPPNI may request the addition of a topic for negotiation that is not included on the CPPNI bargaining agenda. This request must be submitted to the CPPNI secretariat. It is then added to the agenda of a future committee meeting within three (3) months of the request.

Article 19-2-5-1-2 Frequency of negotiations

Members of the CPPNI reserve the right to set a specific bargaining timetable in accordance with the relevant legal provisions and by sectoral agreement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 19-2-6 Régime des travaux de la CPPNI**Article 19-2-6-1 Conclusion des accords collectifs**

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

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

L'avis de la CPPNI est rendu par collègue.

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

Article 19-2-5-2 Organisation of CPPNI meetings: interpretation remit

The CPPNI meets to give an opinion on the interpretation of the Collective Agreement or of a sectoral Collective Agreement, when a matter is referred to it by:

- a jurisdiction;
- or a member of the CPPNI.

The request to refer a matter to the CPPNI for interpretation must be made in writing and sent by post to the CPPNI secretariat by registered letter with acknowledgment of receipt. It must clearly set out the provisions subject to interpretation. This request is added to the agenda of the next CPPNI meeting.

Article 19-2-5-3 Notice of meeting, agenda, and minutes

Representatives are convened to CPPNI meetings within its general interest and bargaining remit by the Joint Chairmanship or upon written request by an electoral college member submitted to the secretariat by any medium, in accordance with Article 19-2-5-1-1 of this Common Framework.

Representatives are convened to CPPNI meetings within its interpretation remit by written request submitted to the CPPNI secretariat under the conditions set out in Article 19-2-5-2 of this Collective Agreement.

The agenda is set by the Joint Chairmanship in consultation with each electoral college.

No later than fifteen (15) calendar days before each meeting, the secretariat sends the CPPNI representatives the notice of the meeting together with the agenda, the supporting documents and documents for discussion, as well as the draft minutes.

Trade unions have a period of up to seven (7) calendar days before the meeting is held in which to submit any comments on the draft minutes.

The secretariat circulates the new draft minutes no later than three (3) calendar days before the meeting.

Article 19-2-6 Rules governing the work of the CPPNI**Article 19-2-6-1 Entering into Collective Agreements**

The rules on entering into Collective Agreements are defined by legal provisions.

Article 19-2-6-2 Opinion of the CPPNI: interpretation remit

The opinion of the CPPNI is given for each electoral college.

The position of each electoral college is based on the majority within it calculated on the basis of the representativeness of each organisation within the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

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

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

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

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

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

Article 19-2-7 Commissions ad hoc

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

Article 19-2-8 Présence de tiers aux réunions

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

Article 20 Conseil National Paritaire du Dialogue Social

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

Article 20-1 Missions du CNPDS

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

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

Au plan national, le CNPDS veille notamment :

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

The opinion may be either unanimous or divided between the two electoral colleges.

The opinion is considered unanimous when the two (2) electoral colleges have been able to agree a common position. If unanimous, the opinion of the CPPNI is enforceable and appended to this Collective Agreement. It may also take the form of an amendment or an agreement added to the Collective Agreement in accordance with the legal provisions in force.

In the event of a divided opinion, this reflects the position of each of the two (2) electoral colleges and is appended to this Collective Agreement.

Article 19-2-6-3 Other CPPNI decisions

Subject to the provisions on entering into Collective Agreements and on the interpretation opinions issued by the CPPNI, decisions are taken by each electoral college. They are adopted when they have received at least half of the votes of each of the electoral college's representatives who are in attendance.

Article 19-2-7 Ad hoc committees

The CPPNI may, at its discretion, create any ad hoc committee related to its purpose.

Article 19-2-8 Third-party attendance at meetings

The CPPNI reserves the right to occasionally invite any non-members who may assist it in fulfilling its remit.

Article 20 National Joint Council for Social Dialogue (CNPDS)

Given the specific nature of the sector, the social partners have created an innovative body dedicated to social innovation within the sector. This body is called the National Joint Council for Social Dialogue (CNPDS).

Article 20-1 CNPDS remit

The CNPDS drives the sector's national and regional gender equality policy by setting the main priorities, with the aim of ensuring a balanced social model through particularly dynamic and innovative social dialogue.

Its primary objective is to propose priority topics for social dialogue, to set its long-term policy agenda and to structure and coordinate its regional development.

At the national level, the CNPDS:

- advocates for the specific nature of the sector;
- monitors legislative and/or regulatory developments that may have an impact on the employment relationships within the occupational scope of the sector;

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

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

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

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

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

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

Article 20-2 Fonctionnement du CNPDS

Article 20-2-1 Composition

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

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

Il est composé :

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

- monitors societal issues that may have an impact on the employment relationships within the occupational scope of the sector, such as an ageing population, early childhood provision, care dependency, disability, etc.;
- oversees the development and promotion of domestic employment in the sector;
- oversees the development and promotion of the sector's employment model at both European and international level.

It proposes a long-term policy agenda in keeping with the sector's collective bargaining, particularly on the following topics:

- occupational health and the prevention of occupational risks;
- the increased use of digital technology, a factor in structuring the sector;
- the deployment of professionalisation;
- the forward-looking management of jobs and skills;
- the access to social and cultural activities for employees in the sector;
- the fight against undeclared work;
- European and international commitments.

It may issue opinions and conduct research to inform collective bargaining within the sector.

At the regional level, the CNPDS coordinates the development of regional social dialogue in response to the sector's policy priorities by facilitating their implementation and adaptation at a regional level. To do this, it promotes any measures to support the creation and operation of the sector's Joint Regional Committees (CPTs), referred to in Article 25 of this Common Framework.

The CNPDS conducts an annual review of regional social dialogue.

Article 20-2 CNPDS procedures

Article 20-2-1 Composition

The CNPDS is made up of an 'employee' electoral college and an 'employer' electoral college.

The CNPDS is made up of an equal number of representatives of trade unions and professional employer organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

It consists of:

- For the 'employee' electoral college:
 - one (1) full representative and one (1) alternate representative appointed by each trade union with representative status within the scope of this Collective Agreement.

➤ Pour le collège « employeur » :

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

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

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

Article 20-2-2 Qualité pour siéger

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

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

Article 20-2-3 Présidence paritaire

Article 20-2-3-1 Nomination

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

Article 20-2-3-2 Missions

La présidence est notamment chargée des missions suivantes :

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

➤ For the 'employer' electoral college:

a number of representatives appointed by the representative employer organisation that is equal to the total number of representatives appointed by the trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Each employer organisation with representative status in the sector has an equivalent number of representatives. If, on the basis of the calculation, some positions have to be shared, they are allocated to the most representative professional organisation within the sector.

Alternate representatives sit only in the absence of full representatives.

Article 20-2-2 Appointments

Each trade union or professional organisation with representative status within the scope of this Collective Agreement appoints its representatives to sit on the CNPDS in accordance with the provisions of Article 16 of this Common Framework.

The terms of office of representatives of organisations that have lost their representative status automatically end upon publication of the Ministerial Decree establishing the list of trade unions or professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Article 20-2-3 Joint Chairmanship

Article 20-2-3-1 Appointment

Representatives on the CNPDS appoint a Chair and a Vice-Chair, each belonging to a different electoral college. The Chair and the Vice-Chair are chosen by their respective electoral colleges from amongst the representatives on the CNPDS. The presidency of the CNPDS alternates between the 'employer' electoral college and the 'employee' electoral college every two (2) years.

Article 20-2-3-2 Remit

The Chairmanship's remit includes the following:

- to represent the CNPDS in its dealings with third parties;
- to coordinate and prepare the work with the support of the CNPDS secretariat;
- to schedule meetings;
- to set the agenda for meetings in accordance with the terms of Article 20.2.5.2 of this Common Framework;
- to decide on the convening of meetings of its representatives.

Article 20-2-4 Secrétariat

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

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

Article 20-2-5 Organisation des réunions**Article 20-2-5-1 Périodicité des réunions**

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

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

Les représentants sont convoqués :

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

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

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

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

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

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

Article 20-2-4 Secretariat

The CNPDS secretariat is held by the most representative professional employer organisation.

The role of the secretariat is to perform administrative tasks to ensure meetings are held in accordance with procedures and run smoothly. In this capacity, it acts as the administrative interface between all the members of the CNPDS.

Article 20-2-5 Organisation of meetings**Article 20-2-5-1 Frequency of meetings**

The CNPDS meets at least three (3) times a year.

Article 20-2-5-2 Notice of meeting, agenda and minutes

Representatives are convened:

- at the initiative of the Joint Chairmanship;
- or upon written request submitted to the secretariat, by any medium;
 - or at the initiative of at least two (2) trade union organisations that are members of the CPPNI, regardless of their respective and combined representativeness;
 - either one or more trade union organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to thirty per cent (30%);
 - or at the initiative of a majority of the professional organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to fifty per cent (50%).

The agenda is set by the Joint Chairmanship in consultation with each electoral college.

In the event of disagreement between the majority of representatives of a panel (employer or employee) and the Joint Chairmanship over the inclusion of items on the agenda, a vote is taken on such items at the beginning of the meeting. If a simple majority of representatives present, 'employer' and 'employee' electoral colleges combined, want them to be discussed, they are automatically added to the agenda of the next meeting.

No later than fifteen (15) calendar days before each meeting, the secretariat circulates to CNPDS representatives the notice of the meeting together with the agenda, supporting documents and documents for discussion, as well as the draft minutes.

Trade unions have a period of up to seven (7) calendar days before the meeting is held in which to submit any comments on the draft minutes.

The secretariat circulates the new draft minutes no later than three (3) calendar days before the meeting.

Article 20-2-6 Délibérations**Article 20-2-6-1 Quorum**

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

Article 20-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

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

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

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

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

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

Article 20-2-7 Commissions ad hoc

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

Article 20-2-8 Présence de tiers aux réunions

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

Article 21 Commission Paritaire Santé au Travail

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

Article 21-1 Missions de la CPST

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

À ce titre et en ces matières :

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

Article 20-2-6 Deliberations**Article 20-2-6-1 Quorum**

The CNPDS may validly deliberate only if the number of full or alternate representatives present is at least equal to half the number of the full representatives appointed within each electoral college.

Article 20-2-6-2 Voting procedures

Each electoral college votes separately.

Items that do not appear on the agenda of the meeting may not be tabled for discussion. Each full representative has one vote. In their absence, their alternate has one vote.

CNPDS decisions taken within the framework of this Article are made by agreement of the 'employee' and 'employer' electoral colleges.

The vote of an electoral college is carried by a simple majority of the representative members present.

If a simple majority is not reached in each electoral college, the motion may be postponed to the next CNPDS meeting at the request of either electoral college.

Article 20-2-7 Ad hoc committees

The CNPDS may, at its discretion, create any ad hoc committee related to its purpose.

Article 20-2-8 Third-party attendance at meetings

The CNPDS reserves the right to occasionally invite any non-members who may assist it in fulfilling its remit.

Article 21 Joint Occupational Health Committee

A Joint Occupational Health Committee (CPST) has been set up in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 21-1 CPST Remit

The CPST's main remit is to work with the CNPDS to determine the overall policy and strategy for occupational health and the prevention of occupational risks in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

As such and in these matters:

- it is the body responsible for preparing Collective Agreements before they are negotiated and signed within the framework of the CPPNI referred to in Article 19 of this Common Framework;
- it ensures that any Collective Agreements signed are enforced and implemented, and may take any decision required to ensure they are properly applied;

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

Article 21-2 Fonctionnement de la CPST

Article 21-2-1 Composition

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

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

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :

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

- Pour le collège « employeur » :

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

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

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

Article 21-2-2 Qualité pour siéger

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

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

Article 21-2-3 Présidence paritaire

Article 21-2-3-1 Nomination

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

- it determines and creates information resources for employees and domestic employers on all aspects of occupational health and the prevention of occupational risks.

Article 21-2 CPST procedures

Article 21-2-1 Composition

The CPST is made up of an 'employee' electoral college and an 'employer' electoral college.

The CPST is made up of an equal number of representatives of trade unions and professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

It is made up of:

- For the 'employee' electoral college:

one (1) full representative and one (1) alternate representative appointed by each trade union with representative status within the scope of this Collective Agreement.

- For the 'employer' electoral college:

a number of representatives appointed by the representative employer organisation that is equal to the total number of representatives appointed by the trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Each employer organisation with representative status in the sector has an equivalent number of representatives. If, on the basis of the calculation, some positions have to be shared, they are allocated to the most representative professional organisation within the sector.

Alternate representatives sit only in the absence of full representatives.

Article 21-2-2 Appointments

Each trade union or professional organisation recognised as representative within the scope of this Collective Agreement appoints its representatives to sit on the CPST in accordance with the provisions of Article 16 of this Common Framework.

The terms of office of representatives of organisations that have lost their representative status automatically end upon publication of the Ministerial Decree establishing the list of trade unions or professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Article 21-2-3 Joint Chairmanship

Article 21-2-3-1 Appointment

The representatives on the CPST appoint a Chair and a Vice-Chair, each belonging to a different electoral college.

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

Article 21-2-3-2 Missions

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

Article 21-2-4 Secrétariat

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

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

Article 21-2-5 Organisation des réunions

Article 21-2-5-1 Périodicité des réunions

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

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

Les représentants sont convoqués :

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

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

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

The Chair and the Vice-Chair are chosen by their respective electoral colleges from amongst the representatives on the CPST. The

chairmanship of the CPST alternates between the 'employer' electoral college and the 'employee' electoral college every two (2) years.

Article 21-2-3-2 Remit

The Chairmanship convenes the meetings of the CPST representatives, prepares the agenda and chairs discussions. The Chairmanship is supported by the sector's secretariat.

Article 21-2-4 Secretariat

The CPST secretariat is held by the most representative professional employer organisation.

The role of the secretariat involves performing the administrative tasks to ensure CPST meetings are held in accordance with procedures and run smoothly. In this capacity, it acts as the administrative interface between all the members of the CPST.

Article 21-2-5 Organisation of meetings

Article 21-2-5-1 Frequency of meetings

The CPST meets at least three (3) times a year.

Article 21-2-5-2 Notice of meeting, agenda and minutes

Representatives are convened:

- at the initiative of the Joint Chairmanship;
- or upon written request submitted to the secretariat, by any medium;
 - or at the initiative of at least two (2) trade union organisations that are members of the CPPNI, regardless of their respective and combined representativeness;
 - either one or more trade union organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to thirty per cent (30%);
 - or at the initiative of a majority of the professional organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to fifty per cent (50%).

No later than fifteen (15) calendar days before each meeting, the secretariat circulates to CPST representatives the notice of the meeting together with the agenda, the supporting documents and documents for discussion, as well as the draft minutes.

Trade unions have a period of up to seven (7) calendar days before the meeting is held in which to submit any comments on the draft minutes.

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

Article 21-2-6 Délibérations

Article 21-2-6-1 Quorum

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

Article 21-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

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

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

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

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

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

Article 21-2-7 Présence de tiers aux réunions

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

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

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

Article 22-1 Missions de la CPNEFP

La CPNEFP a notamment pour mission de :

- définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre œuvre ;
- contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;

The secretariat circulates the new draft minutes no later than three (3) calendar days before the meeting.

Article 21-2-6 Deliberations

Article 21-2-6-1 Quorum

The CPST may validly deliberate only if the number of full or alternate representatives present is at least equal to half the number of full representatives appointed within each electoral college.

Article 21-2-6-2 Voting procedures

Each electoral college votes separately.

Items that do not appear on the agenda of the meeting may not be tabled for discussion. Each full representative has one vote. In their absence, their alternate has one vote.

CPST decisions taken within the framework of this Article are made by agreement of the 'employee' and 'employer' electoral colleges.

The vote of an electoral college is carried by a simple majority of the representative members present.

If a simple majority is not obtained in each panel, the item submitted to the vote may be postponed to the next CPST meeting at the request of either electoral college.

Article 21-2-7 Third-party attendance at meetings

The CPST reserves the right to occasionally invite any non-members who may assist it in fulfilling its remit.

Article 22 National Joint Committee for Employment and Vocational Training

A National Joint Committee for Employment and Vocational Training (CPNEFP) has been set up in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 22-1 CPNEFP remit

The CPNEFP's remit includes:

- setting and implementing vocational training priorities;
- contributing to the development of personal development plans and encouraging employees to engage in a skills certification process;
- taking initiatives in order to secure from public authorities the necessary commitments for the development of vocational training;
- establishing information resources on training initiatives and procedures for domestic employers and employees;

- préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux de la branche, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée de :

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

Article 22-2 Fonctionnement de la CPNEFP

Article 22-2-1 Composition

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

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

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :
 - d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.
- Pour le collège « employeur » :
 - d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.
 - Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

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

Article 22-2-2 Qualité pour siéger

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

- preparing Collective Agreements relating to professionalisation, prior to their negotiation and their conclusion within the framework of the CPPNI referred to in Article 19 of this framework;
- producing an annual report for the sector's social partners on the professionalisation measures undertaken by the sectors in the past year and setting objectives for the coming year.

More specifically, the CPNEFP is responsible for:

- determining and overseeing the skills certification policy for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector;
- making any relevant decisions related to the implementation of innovative training methods in order to promote access to training for employees;
- implementing agreed policies on workforce planning for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 22-2 CPNEFP procedures

Article 22-2-1 Composition

The CPNEFP is made up of an 'employee' electoral college and an 'employer' electoral college.

The CPNEFP is made up of an equal number of representatives of trade unions and professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

It is made up of:

- For the 'employee' electoral college:
 - one (1) full representative and one (1) alternate representative appointed by each trade union with representative status within the scope of this Collective Agreement.
- For the 'employer' electoral college:
 - a number of representatives appointed by the representative employer organisation that is equal to the total number of representatives appointed by the trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement.
 - Each employer organisation with representative status in the sector has an equivalent number of representatives. If, on the basis of the calculation, some positions have to be shared, they are allocated to the most representative professional organisation within the sector.

Alternate representatives sit only in the absence of full representatives.

Article 22-2-2 Appointments

Each trade union or professional organisation with representative status within the scope of this Collective Agreement appoints its representatives to sit on the CPNEFP in accordance with the provisions of Article 16 of this Common Framework.

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

Article 22-2-3 Présidence paritaire

Article 22-2-3-1 Nomination

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

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

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

Article 22-2-3-2 Missions

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

Elle a également pour mission de :

- représenter la CPNEFP vis-à-vis des tiers ;
- établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation ;
- assurer le rôle de correspondant de leur collège respectif.

Article 22-2-4 Secrétariat

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

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

Article 22-2-5 Organisation des réunions

Article 22-2-5-1 Périodicité des réunions

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

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

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;

The term of office of representatives of organisations that have lost their representative status automatically ends upon publication of the Ministerial Decree listing trade unions or professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Article 22-2-3 Joint Chairmanship

Article 22-2-3-1 Appointment

The representatives on the CPNEFP appoint a Chair and a Vice-Chair, each belonging to a different panel.

The Chair and the Vice-Chair are chosen by their respective panels from amongst the representatives on the CPNEFP.

Chairmanship of the CPPNI alternates between the 'employer' electoral college and the 'employee' electoral college every two (2) years.

Article 22-2-3-2 Remit

The Chairmanship convenes the meetings of the CPNEFP representatives, prepares the agenda and chairs discussions. The Chairmanship is supported by the sector secretariat.

Their remit also includes:

- representing the CPNEFP in its dealings with third parties;
- establishing all necessary liaison and coordination with public, professional or private bodies with employment and training remits;
- acting as a point of contact for their respective panel.

Article 22-2-4 Secretariat

The CPNEFP secretariat is held by the most representative professional employer organisation.

The role of the secretariat is to perform administrative tasks to ensure CPNEFP meetings are conducted appropriately and run smoothly. In this capacity, it acts as the administrative interface between all the members of the CPNEFP.

Article 22-2-5 Organisation of meetings

Article 22-2-5-1 Frequency of meetings

The CPNEFP meets at least two (2) times a year.

Article 22-2-5-2 Notice of meeting, agenda and minutes

Representatives are convened:

- at the initiative of the Joint Chairmanship;

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

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

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

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

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

Article 22-2-6 Délibérations

Article 22-2-6-1 Quorum

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

Article 22-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

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

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

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

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

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

Article 22-2-7 Présence de tiers aux réunions

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

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

► or upon written request submitted to the secretariat, by any medium;

- or at the initiative of at least two (2) trade union organisations that are members of the CPPNI, regardless of their respective and combined representativeness;
- either one or more trade union organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to thirty per cent (30%);
- or at the initiative of a majority of the professional organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to fifty per cent (50%).

No later than fifteen (15) calendar days before each meeting, the secretariat sends to the CPNEFP representatives the notice of the meeting together with the agenda, supporting documents and documents for discussion, as well as the draft minutes.

Trade unions have a period of up to seven (7) calendar days before the meeting is held in which to submit any comments on the draft minutes.

The secretariat circulates the new draft minutes no later than three (3) calendar days before the meeting.

Article 22-2-6 Deliberations

Article 22-2-6-1 Quorum

The CPNEFP may validly deliberate only if the number of full or alternate representatives present is at least equal to half the number of the full representatives appointed within each panel.

Article 22-2-6-2 Voting procedures

Each electoral college votes separately.

Items that do not appear on the agenda of the meeting may not be tabled for discussion. Each full representative has one vote. In their absence, their alternate has one vote.

CPNEFP decisions taken within the framework of this Article are made by agreement of the 'employee' and 'employer' electoral colleges.

The vote of an electoral college is carried by a simple majority of the representative members present.

If a simple majority is not obtained in each electoral college, the item submitted to the vote may be postponed to the next CPNEFP meeting at the request of either electoral college.

Article 22-2-7 Third party attendance at meetings

The CPNEFP reserves the right to occasionally invite any non-members who may assist it in fulfilling its remit.

Depending on the topics on the agenda, the APNI may be invited to attend the CPNEFP meeting.

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

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

Article 23-1 Missions de la CPSP

La CPSP a deux missions principales :

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

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

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

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

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

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

Article 23-2 Fonctionnement de la CPSP

Article 23-2-1 Composition

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

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

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :
 - d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.
- Pour le collège « employeur » :
 - d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 23 Joint Committee for Monitoring and Steering the Insurance Scheme

A Joint Monitoring and Steering Committee for Supplementary Social Protection Schemes (JMCSPPs) is set up in the domestic employer and home employment sector.

Article 23-1 CPSP remit

The CPSP's remit is two-fold:

- the monitoring and management of the pension scheme;
- the monitoring and management of the voluntary retirement bonus scheme.

As part of the monitoring of the pension scheme and the voluntary retirement bonus scheme, the CPSP:

- monitors the technical results and statistical data of these two schemes;
- is kept informed of administrative and technical matters.

As part of managing the pension scheme and the voluntary retirement bonus scheme, the CPSP:

- promotes both schemes;
- conducts a thorough review of the terms of the two schemes, for the first time, within 3 (three) years of the effective date of this Agreement and at least every 5 (five) years thereafter;
- and proposes to the CPPNI any improvements or modifications to these two schemes.

It may propose changes to Appendices 3 and 4 of this Collective Agreement, to the CPPNI, referred to in Article 19 of this common framework, which then makes a decision according to its own rules.

Article 23-2 CPSP procedures

Article 23-2-1 Composition

The CPSP is made up of an 'employee' electoral college and an 'employer' electoral college.

The CPSP is made up of an equal number of trade unions and professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

It is made up of:

- For the 'employee' electoral college:
 - one (1) full representative and one (1) alternate representative appointed by each trade union with representative status within the scope of this Collective Agreement.
- For the 'employer' electoral college:
 - a number of representatives appointed by the representative employer organisation that is equal to the total number of representatives appointed by the trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement.

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

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

Article 23-2-2 Qualité pour siéger

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

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

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

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

Article 23-2-3 Présidence paritaire

Article 23-2-3-1 Nomination

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

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

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

Article 23-2-3-2 Missions

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

Article 23-2-4 Secrétariat

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

Each employer organisation with representative status in the sector has an equivalent number of representatives. If, on the basis of the calculation, some positions have to be shared, they are allocated to the most representative professional organisation within the sector.

Alternate representatives sit only in the absence of full representatives.

Article 23-2-2 Appointments

Each trade union or professional organisation with representative status within the scope of this Collective Agreement independently appoints its representatives to sit on the CPSP. This appointment is made in accordance with the provisions of Article 16 of this Common Framework.

In any event, the representatives fulfilling the following cumulative conditions are eligible to sit:

- they do not engage in salaried activity within an insurance organisation or a group to which such an organisation belongs;
- they do not exercise or have exercised, in the last five (5) years, deliberative or managerial functions within an insurance organisation or a group to which such an organisation belongs.

The terms of office of representatives of organisations that have lost their representative status automatically end upon publication of the Ministerial Decree establishing the list of trade unions or professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Article 23-2-3 Joint Chairmanship

Article 23-2-3-1 Appointment

The representatives on the CPSP appoint a Chair and a Vice-Chair, belonging to a different electoral college.

The Chair and the Vice-Chair are chosen by their respective electoral colleges from amongst the representatives on the CPSP.

The Chairmanship of the CPSP alternates between the 'employer' electoral college and the 'employee' electoral college every two (2) years.

The first Chairmanship is held by the 'employers' electoral college.

Article 23-2-3-2 Remit

The Chairmanship convenes meetings of the CPSP representatives, prepares the agenda and chairs discussions. The Chairmanship is supported by the CPSP secretariat.

Article 23-2-4 Secretariat

The CPSP secretariat is held by the most representative professional employer organisation.

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

Article 23-2-5 Organisation des réunions

Article 23-2-5-1 Périodicité des réunions

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

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

Les représentants sont convoqués :

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

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

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

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

Article 23-2-6 Délibérations

Article 23-2-6-1 Quorum

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

Article 23-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

The role of the secretariat is to perform administrative tasks to ensure CPSP meetings are conducted appropriately and run smoothly. In this capacity, it acts as the administrative interface between all the members of the CPSP.

Article 23-2-5 Organisation of meetings

Article 23-2-5-1 Frequency of meetings

The CPSP meets at least twice (2) a year.

Article 23-2-5-2 Notice of meeting, agenda and minutes

Representatives are convened:

- at the initiative of the Joint Chairmanship;
- or upon written request submitted to the secretariat, by any medium;
 - or at the initiative of at least two (2) trade union organisations that are members of the CPPNI, regardless of their respective and combined representativeness;
 - either one or more trade union organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to thirty per cent (30%);
 - or at the initiative of a majority of the professional organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to fifty per cent (50%).

No later than fifteen (15) calendar days before each meeting, the secretariat circulates to CPSP representatives the notice of the meeting together with the agenda, supporting documents and documents for discussion, as well as the draft minutes.

Trade unions have a period of up to seven (7) calendar days before the meeting is held in which to submit any comments on the draft minutes.

The secretariat circulates the new draft minutes no later than three (3) calendar days before the meeting.

Article 23-2-6 Deliberations

Article 23-2-6-1 Quorum

The CPSP may validly deliberate only if the number of full or alternate representatives present is at least equal to half the number of the full representatives appointed within each electoral college.

Article 23-2-6-2 Voting procedures

Each electoral college votes separately.

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

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

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

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

Article 23-2-7 Présence de tiers aux réunions

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

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

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

Article 24-1 Missions de la CPNSCC

La CPNSCC a pour mission principale de :

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

La CPNSCC peut dans le cadre de ses travaux s'appuyer sur les travaux de la CPNEFP.

Article 24-2 Fonctionnement de la CPNSCC

Article 24-2-1 Composition

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

Elle est composée :

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

Items that do not appear on the agenda of the meeting may not be tabled for discussion. Each full representative has one vote. In their absence, their deputy has one vote.

CPSP decisions taken within the framework of this Article are made by agreement of the 'employee' and 'employer' electoral colleges.

The vote of an electoral college is carried by a simple majority of the representative members present.

If a simple majority is not reached in each electoral college, the motion may be postponed to the next CPSP meeting at the request of either electoral college.

Article 23-2-7 Third-party attendance at meetings

The CPSP reserves the right to occasionally invite any non-members who may assist it in fulfilling its remit.

Article 24 National Joint Committee for Monitoring and Consulting the Classifications

A National Joint Committee for Monitoring and Consulting the Classifications (CPNSCC) of employees under the Specific 'Domestic Employee' framework, has been set up.

Article 24-1 CPNSCC remit

The CPNSCC's main remit is:

- to ensure the proper implementation of the classification grid in Appendix 7 of this Collective Agreement;
- to use the grading method set out in Appendix 7 to identify and grade new benchmark jobs and propose them to the CPPNI referred to in Article 19 of the Common Framework of this Collective Agreement.

As part of its work, the CPNSCC may draw on the work of the CPNEFP.

Article 24-2 CPNSCC procedures

Article 24-2-1 Composition

The CPNSCC is made up of an equal number of representatives of trade unions and professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

It is made up of:

- For the 'employee' electoral college:
 - one (1) full representative and one (1) alternate representative appointed by each trade union with representative status within the scope of this Collective Agreement.

➤ Pour le collège « employeur » :

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

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

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

Article 24-2-2 Qualité pour siéger

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

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

Article 24-2-3 Présidence paritaire

Article 24-2-3-1 Nomination

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

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

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

Article 24-2-3-2 Missions

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

Article 24-2-4 Secrétariat

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

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

➤ For the 'employer' electoral college:

a number of representatives appointed by the representative employer organisation that is equal to the total number of representatives appointed by the trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Each employer organisation with representative status in the sector has an equivalent number of representatives. If, on the basis of the calculation, some positions have to be shared, they are allocated to the most representative professional organisation within the sector.

Alternate representatives sit only in the absence of full representatives.

Article 24-2-2 Appointments

Each trade union or professional organisation with representative status within the scope of this Collective Agreement independently appoints its representatives to sit on the CPNSCC. This appointment is made in accordance with the provisions of Article 16 of this Common Framework.

The term of office of representatives of organisations that have lost their representative status automatically ends upon publication of the Ministerial Decree listing the trade unions or professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Article 24-2-3 Joint Chairmanship

Article 24-2-3-1 Appointment

Representatives on the CPNSCC appoint a Chair and a Vice-Chair, each belonging to a different electoral college.

The Chair and Vice-Chair are chosen by their respective electoral colleges from amongst the representatives on the CPNSCC.

The Chairmanship of the CPNSCC alternates between the 'employer' electoral college and the 'employee' electoral college every two (2) years.

The first Chairmanship is held by the 'employers' electoral college.

Article 24-2-3-2 Remit

The Chairmanship convenes the meetings of the CPNSCC representatives, prepares the agenda and chairs discussions. The Chairmanship is supported by the CPNSCC secretariat.

Article 24-2-4 Secretariat

The CPNSCC secretariat is held by the most representative professional employer organisation.

The role of the secretariat is to perform administrative tasks to ensure CPNSCC meetings are held in accordance with procedures and run smoothly. In this capacity, it acts as the administrative interface between all the members of the CPNSCC.

Article 24-2-5 Organisation des réunions**Article 24-2-5-1 Périodicité des réunions**

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

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

Les représentants sont convoqués :

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

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

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

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

Article 24-2-6 Délibérations**Article 24-2-6-1 Quorum**

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

Article 24-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

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

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

Article 24-2-5 Organisation of meetings**Article 24-2-5-1 Frequency of meetings**

The CPNSCC meets at least once (1) per year.

Article 24-2-5-2 Notice of meeting, agenda and minutes

Representatives are convened:

- at the initiative of the Joint Chairmanship;
- or upon written request submitted to the secretariat, by any medium;
 - or at the initiative of at least two (2) trade union organisations that are members of the CPPNI, regardless of their respective and combined representativeness;
 - either one or more trade union organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to thirty per cent (30%);
 - or at the initiative of a majority of the professional organisations that are members of the CPPNI whose representativeness, as defined by the relevant decree, is greater than or equal to fifty per cent (50%).

No later than fifteen (15) calendar days before each meeting, the secretariat circulates to CPNSCC representatives the notice of the meeting together with the agenda, supporting documents and documents for discussion, as well as the draft minutes.

Trade unions have a period of up to seven (7) calendar days before the meeting is held in which to submit any comments on the draft minutes.

The secretariat circulates the new draft minutes no later than three (3) calendar days before the meeting.

Article 24-2-6 Deliberations**Article 24-2-6-1 Quorum**

The CPNSCC may validly deliberate only if the number of full or alternate representatives present is at least equal to half the number of the full representatives appointed within each electoral college.

Article 24-2-6-2 Voting procedures

Each electoral college votes separately.

Items that do not appear on the agenda of the meeting may not be tabled for discussion. Each full representative has one vote. In their absence, their alternate has one vote.

CPNSCC decisions taken within the framework of this Article are made by agreement of the 'employee' and 'employer' electoral colleges.

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci. Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPNSCC à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 24-2-7 Présence de tiers aux réunions

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

SECTION 2 – Commissions paritaires territoriales

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

Article 25 Missions des CPT

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

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

Article 26 Fonctionnement des CPT

Article 26-1 Composition

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

The vote of an electoral college is carried by a simple majority of the representative members present. If a simple majority is not reached in each electoral college, the motion may be postponed to the next CPNSCC meeting at the request of either electoral college.

Article 24-2-7 Third-party attendance at meetings

The CPNSCC reserves the right to occasionally invite any non-members who may assist it in fulfilling its remit.

SECTION 2 – Joint Regional Committees

In order to promote and develop regional social dialogue in the sector, a Joint Regional Committee (CPT) has been set up within each of the regions in accordance with legal provisions.

Article 25 Joint Regional Committees (CPTs)

The CPTs are a means of responding to the sector's policy priorities, within the framework of the national policy agenda and action plan drawn up by the CNPDS, by facilitating their implementation and adaptation at a regional level. The CPTs' remit is as follows:

- to inform employees and domestic employers of the legal or collective agreement provisions applicable to them;
- to provide information, debate and render any useful opinion on issues specific to private employers and employees in the sector, in particular as regards employment, training, forecasting of jobs and skills, working conditions, occupational health, professional equality, part-time work and mixed employment;
- to facilitate the resolution of individual or collective disputes that have not been referred to a court of law by setting up Dialogue Committees that may only intervene with the agreement of the parties concerned;
- to make proposals on social and cultural activities;
- to implement priority objectives in combatting undeclared work, taking into account, in particular, local circumstances and interests;
- to make proposals for changes to improve regional social dialogue. The CPT may attend or sit on local bodies.

Article 26 CPT procedures

Article 26-1 Composition

The CPT is made up of an 'employee' electoral college and an 'employer' electoral college.

La CPT se compose de :

➤ Pour le collège « salarié » :

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

➤ Pour le collège « employeur » :

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

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

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

Article 26-2 Qualité pour siéger et modalités de désignation

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

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

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

Il est rappelé que les représentants désignés doivent :

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

Article 26-3 Présidence paritaire

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

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

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

The CPT is made up of:

➤ For the 'employee' electoral college:

one (1) full representative and one (1) alternate representative appointed by each trade union with representative status within the scope of this Collective Agreement.

➤ For the 'employer' electoral college:

a number of representatives appointed by the representative employer organisation that is equal to the total number of representatives appointed by the trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement.

Each employer organisation with representative status in the sector has an equivalent number of representatives. If, on the basis of the calculation, some positions have to be shared, they are allocated to the most representative professional organisation within the sector.

The composition of each of the CPTs is determined by the CNPDS for the duration of the term of office of four (4) years in order to take into account the calculation of national representativeness.

Article 26-2 Appointment procedures

Each trade union or professional organisation with representative status within the scope of this Collective Agreement appoints its representatives to sit on the CPT in accordance with the provisions of Article 16 of this Common Framework.

The term of office of representatives of organisations that have lost their representative status automatically ends upon publication of the Ministerial Decree listing the trade unions or professional organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

The names of the appointed members must be sent to the CNPDS secretariat under the procedures set out in Article 16-2 of this Common Framework.

Appointed representatives must:

- be primarily from the sector;
- reside with or be employed by a domestic employer residing within the jurisdiction of the CPT.

Article 26-3 Joint Chairmanship

Representatives on the CPT appoint a Chair and a Vice-Chair, each belonging to a different electoral college.

The Chair and Vice-Chair are chosen by their respective electoral colleges from amongst the representatives on the CPT.

The Chairmanship of the CPT alternates between the 'employer' electoral college and the 'employee' electoral college every two years.

Article 26-4 Secrétariat

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

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

Article 26-5 Organisation des réunions**Article 26-5-1 Périodicité des réunions**

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

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

Article 26-5-2 Convocation et ordre du jour

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

Article 26-6 Délibérations**Article 26-6-1 Quorum**

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

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

Article 26-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

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

Article 26-7 Charte de fonctionnement

Chaque CPT détermine dans une charte de fonctionnement proposée et validée par le CNPDS, les modalités précises de son fonctionnement notamment le calendrier de ses réunions.

La CPT valide la Charte à la majorité absolue des représentants désignés au sein de la CPT.

Article 26-4 Secretariat

The secretariat of the CPTs is held by the most representative professional employer organisation.

The role of the CPT secretariat is to perform administrative tasks to ensure meetings are held in accordance with procedures and run smoothly. In this capacity, it acts as the administrative interface between all members of the CPT.

Article 26-5 Organisation of meetings**Article 26-5-1 Frequency of meetings**

Each CPT meets three (3) times a year, primarily on the premises of the domestic employment network.

On an exceptional basis, at the request of a majority of trade unions or professional employer organisations with representative status, an additional meeting may be organised subject to the prior agreement of the CNPDS.

Article 26-5-2 Notice of meeting and agenda

The agenda is drawn up by the Chairmanship in consultation with the members of the CPT. The notice of meeting is sent at least thirty (30) calendar days before the date of the meeting.

Article 26-6 Deliberations**Article 26-6-1 Quorum**

The quorum requirements for the meeting are as follows:

- two (2) representative employee trade union organisations;
- at least half of the representative professional employer organisations, including at least two (2) representatives of the employer electoral college.

Article 26-6-2 Voting procedures

Each electoral college votes separately.

Each electoral college has the same number of votes.

The number of votes of each trade union and professional employer organisation with representative status within the CPT is proportional to its members in the region concerned as calculated in accordance with the procedures in place under legal provisions.

Article 26-7 Committee Charter

In a Committee Charter proposed and approved by the CNPDS, each CPT establishes its specific rules of procedure, in particular the schedule of its meetings.

The CPT approves the Committee Charter by an absolute majority of the representatives appointed within the CPT.

Article 26-8 Suivi par le CNPDS

Le CNPDS a pour mission de veiller à la bonne application par les CPT des dispositions de la présente section. Dans ce cadre, il peut être saisi par la majorité des membres d'une CPT en cas de difficultés dans l'application desdites dispositions.

À l'issue des réunions de chaque CPT, une synthèse des travaux est transmise au CNPDS. Un bilan annuel est adressé au CNPDS par chacune des CPT.

➤ CHAPITRE III Paritarisme et valorisation de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

SECTION 1 – Fonds de la branche professionnelle

Sous-section 1 Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Article 27 Constitution d'un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Les signataires de la présente convention collective réaffirment leur attachement au dialogue social et l'importance de la négociation collective dans la prise en compte des spécificités et des enjeux propres à la branche. À ce titre, ils décident de constituer un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme au sein de la branche, en substitution aux deux fonds communs d'aide au fonctionnement du paritarisme prévus par l'avenant du 18 mai 2000 à la convention collective des salariés du particulier employeur modifié et par l'annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 modifiée.

Article 28 Destination, objet et affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme a notamment pour finalité et objet de :

- renforcer le dialogue social territorial, national, européen et international ;
- assurer la qualité, la dynamique et le développement de la négociation collective ;
- favoriser l'actualisation, la révision et le suivi des textes conventionnels ainsi que leur diffusion auprès des salariés, des particuliers employeurs et de l'ensemble des acteurs connexes à la relation de travail ;
- participer au développement de la professionnalisation ;
- développer la connaissance, les données et analyses du secteur ; prendre en charge des frais de gestion liés.

Article 26-8 CNPDS oversight

The CNPDS is responsible for ensuring that the CPTs properly implement the provisions of this section. In this context, difficulties in implementing these provisions may be referred to it by the CPT.

At the end of each CPT meeting, a summary of the discussions is sent to the CNPDS. Each CPT submits an annual report to the CNPDS.

➤ CHAPTER III Equal representation and promotion of the domestic employer and domestic employment sector

SECTION 1 – Occupational sector funds

SUBSECTION 1 Social Dialogue and Equal Representation Development Fund

Article 27 The creation of a Social Dialogue and Equal Representation Development Fund

The signatories of this Collective Agreement reaffirm their commitment to social dialogue and the importance of collective bargaining in response to the specific characteristics and challenges of the sector. To this end, they have agreed to create a Social Dialogue and Equal Representation Development Fund within the sector. This replaces the two Joint Funds for the Operations of Equal Representation introduced on 18 May 2000 by the Amendment to the Collective Agreement Governing Domestic Employees as amended, and by Appendix 3 of the Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers dated 1 July 2004 as amended.

Article 28 Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: use, purpose and allocation

The Development Fund for Social Dialogue and Parity has the following aims and objectives:

- to strengthen regional, national, European and international social dialogue;
- to ensure the development of a collective bargaining process that is proactive and of a high standard;
- to promote the updating, revision and monitoring of Collective Agreement texts as well as their circulation to employees, domestic employers and all stakeholders associated with the employment relationship;
- to participate in the development of professionalisation; to develop knowledge, data and analysis of the sector;
- bear the related management costs.

Article 29 Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme est alimenté par une contribution annuelle versée par les particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est fixé :

- jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt-deux pour cent (0,22 %) et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés relevant de la présente convention collective ;
- à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %), et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés relevant de la présente convention collective.

Elle est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- à titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'avenant du 18 mai 2000 à la convention collective des salariés du particulier employeur modifié et de l'annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 modifiée ;
- à compter du 1er juillet 2022, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord du 18 décembre 2019, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective

Article 30 Affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Afin d'assurer la gestion financière du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme, la contribution visée à l'article 29 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31 Répartition du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fond de développement du dialogue social et du paritarisme est scindé en quatre enveloppes consacrées au(x) :

- frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche ;
- financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme ;
- développement de la professionnalisation ;
- financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun.

Il est précisé que la répartition des fonds de chacune des enveloppes est effectuée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun et conformément aux articles 31-4 du présent socle commun.

Les modalités procédurales et de validation de la prise en charge des frais afférentes à chaque enveloppe sont prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 29 Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: funding sources

The Social Dialogue and Equal Representation Development Fund is funded by an annual contribution paid by domestic employers.

The amount of this contribution is set:

- until the day before the effective date of this Collective Agreement, at zero point twenty-two per cent (0.22%) and is based on gross annual pay subject to social security contributions paid to employees under this Collective Agreement;
- from the effective date of this Collective Agreement, at zero point two five per cent (0.25%), and is based on gross annual pay subject to social security contributions paid to employees under this Collective Agreement.

It is funded by domestic employer contributions and deductions agencies and is paid:

- as a transitional measure until 30 June 2022, under the terms of the Amendment dated 18 May 2000 to the Collective Agreement Governing Domestic Employees as amended, and under Appendix 3 of the Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers dated 1 July 2004 as amended;
- from 1 July 2022, to the Joint Association, called APNI, created under the Agreement of 18 December 2019, and referred to in Appendix 2 of this Collective Agreement.

Article 30 Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: allocation of funds

The contribution referred to in Article 29 of this Common Framework is allocated to the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework which administers the funds of the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund.

Article 31 Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: budgets

The Social Dialogue and Equal Representation Development Fund has been divided into four budgets allocated to:

- the administration costs of the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework and secretarial costs of the National Joint Sector Committees;
- the financing of joint measures for the benefit of the sector, social dialogue and equal representation;
- the development of professionalisation;
- the funding of other measures, the purpose of which is defined in Article 28 of this Common Framework.

The Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework allocates the funds from each of these budgets in accordance with Articles 31-4 of this Common Framework.

The procedures for the defrayment and approval of expenses associated with each budget are set out in the articles of association and internal regulations of the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework.

Article 31-1 Frais de gestion de l'association paritaire et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche

Une enveloppe est dédiée aux :

- frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun ;
- frais de secrétariat et de réunions des commissions paritaires nationales de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-2 Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme

Une enveloppe est dédiée au financement notamment :

- des actions du dialogue social telles que celles orientées vers les territoires, le national l'Europe et l'international ;
- d'actions visant à promouvoir la branche, ses métiers et son dialogue social ;
- de l'établissement du rapport de branche dans le cadre de son dialogue social ;
- des frais de secrétariat, de fonctionnement et d'expertise du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-3 Développement de la professionnalisation

Une enveloppe est allouée à la CPNEFP en vue de contribuer au développement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle est destinée notamment aux actions et activités engagées par la CPNEFP dans le cadre de ses prérogatives :

- réalisation de supports d'information et de communication ;
- études, expertises et travaux divers confiés aux prestataires missionnés ;
- organisation des jurys de certification de la branche professionnelle.

Article 31-4 Financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28

Après répartition des trois enveloppes énoncées aux articles 31-1, 31-2, 31-3 du présent socle commun majorées ou minorées du résultat financier de l'exercice, le solde restant est réparti entre les organisations syndicales et professionnelles représentatives pour financer l'ensemble des actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur les trois enveloppes précédemment énoncées.

Article 31-4-1 Répartition du solde dédié au financement des autres actions

Après déduction des enveloppes visées aux articles 31-1, 31-2, 31-3 du présent socle commun, afin d'assurer le financement de la négociation collective, le solde est réparti comme suit :

Article 31-1 Joint Association administration costs and National Joint Sector Committees secretarial costs

A budget is allocated to:

- the administration costs of the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework;
- the secretarial and meeting costs of the National Joint Sector Committees, excluding the CNPDS, as well as the CPTs or any other committees created at the initiative of the CNPDS.

Article 31-2 The funding of joint measures for the benefit of the sector, social dialogue and equal representation

A budget is allocated to funding, in particular:

- regional, national, European and international social dialogue;
- measures aimed at promoting the sector, its occupations and social dialogue;
- a sector report produced as part of its process of social dialogue;
- the secretarial, procedural and consultancy costs of the CNPDS as well as of the CPTs or any other committees created on the initiative of the CNPDS.

Article 31-3 Development of professionalisation

A budget is allocated to the CPNEFP to support the development of the professionalisation of employees in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

In particular, it is used to fund measures and activities undertaken by the CPNEFP under its remit:

- creation of information and communication resources;
- studies, expertise and miscellaneous work entrusted to the commissioned service providers;
- organisation of sector certification panels.

Article 31-4 Funding of other measures, the purpose of which is defined in Article 28

After the three budgets set out in Articles 31-1, 31-2, 31-3 of this Common Framework have been allocated, plus or minus the financial result for the year, the outstanding balance is allocated to the representative trade unions and professional employer organisations to fund any measures the purpose of which is defined in Article 28 of this Common Framework and which have not been charged to these three budgets.

Article 31-4-1 Breakdown of the balance for funding other measures

After the budgets referred to in Articles 31-1, 31-2, 31-3 of this Common Framework have been allocated, in order to fund collective bargaining, the balance is allocated as follows:

- une quote-part de cinquante pour cent (50 %) destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- une quote-part de cinquante pour cent (50 %) destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part reçue par les organisations syndicales représentatives est elle-même répartie en deux parts :

- une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ;
- une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5 %).

La part A est répartie budgétairement, en début d'exercice à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part B est répartie budgétairement, en début d'exercice, entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective, à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La part reçue par les organisations professionnelles est elle-même répartie en deux parts :

- une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ;
- une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5 %).

La part A et la part B sont réparties budgétairement, en début d'exercice entre les organisations professionnelles représentatives à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

Article 31-4-1-1 Quote-part destinée aux organisations syndicales de salariés

Article 31-4-1-1-1 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Article 31-4-1-1-1-1 Éligibilité des frais engagés au titre de la part A

La part A destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche est prioritairement affectée par l'Association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires nationales de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS :

- remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 17-1-1 du présent socle commun et les charges sociales afférentes ;
- remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hôtel dus en application des articles 17-1-2 et 17-2 du présent socle commun.

Article 31-4-1-1-1-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Le remboursement des salaires et des frais de déplacement, de repas et d'hôtel sont pris en charge selon les modalités procédurales fixées par les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

- fifty per cent (50%) for trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement;
- fifty per cent (50%) for professional employer organisations with representative status within the scope of this Collective Agreement.

The share received by the representative trade unions is itself be divided into two allocations:

- Allocation A, two point five per cent (2.5%);
- Allocation B, amounting to ninety-seven point five per cent (97.5%).

When budgeting at the start of the financial year, Allocation A is shared equally between the trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement.

When budgeting at the start of the financial year, Allocation B is shared amongst the trade unions with representative status within the scope of this Collective Agreement, in due proportion to their representativeness in the sector, as determined by the decree measuring current representativeness.

The share received by the representative professional organisations is itself be divided into two allocations:

- Allocation A, two point five per cent (2.5%);
- Allocation B, amounting to ninety-seven point five per cent (97.5%).

When budgeting at the start of the financial year, Allocation A and Allocation B are shared amongst the representative professional employer organisations in due proportion to their representativeness in the sector, as determined by the decree measuring current representativeness.

Article 31-4-1-1 Trade unions allocation

Article 31-4-1-1-1 Eligibility and rules governing expenses incurred under Allocation A

Article 31-4-1-1-1-1 Eligibility of expenses incurred under Allocation A

Allocation A, intended for representative trade unions within the sector, allocated by the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework is primarily intended to fund expenses incurred in connection with the attendance of their representatives at National Joint Sector Committee meetings, excluding the CNPDS as well as the CPTs or any other committee created on the initiative of the CNPDS:

- reimbursement of employers for any paid time off, pursuant to Article 17-1-1 of this Common Framework and related social contributions;
- reimbursement of travel, meal and hotel expenses due pursuant to Articles 17-1-2 and 17-2 of this Common Framework.

Article 31-4-1-1-1-2 Rules governing expenses incurred under Allocation A

Pay, travel and subsistence expenses are reimbursed in accordance with the procedural arrangements set out in the articles of association and/or the internal regulations of the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework.

Article 31-4-1-1-2 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B**Article 31-4-1-1-2-1** Éligibilité des frais au titre de la part B

La part B destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations syndicales dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

Article 31-4-1-1-2-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation syndicale bénéficie d'un droit de tirage sur sa part, dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée en début d'exercice.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-4-1-2 Quote-part destinée aux organisations professionnelles d'employeurs**Article 31-4-1-2-1 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A****Article 31-4-1-2-1-1** Éligibilité des frais engagés au titre de la part A

La part A destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, est prioritairement affectée par l'Association au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-4-1-2-1-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Les modalités procédurales de remboursement des divers frais sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-4-1-2-2 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B**Article 31-4-1-2-2-1** Éligibilité des frais au titre de la part B

La part B destinée aux organisations professionnelles représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations professionnelles dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

Article 31-4-1-1-2 Eligibility and rules governing expenses incurred under Allocation B**Article 31-4-1-1-2-1** Eligibility of expenses incurred under Allocation B

Allocation B, for trade unions with representative status in the sector, covers all expenses incurred by trade unions, the purpose of which is defined in Article 28 of this Common Framework, that have not been charged to one of the other three budgets and/or to Allocation A.

As such, it funds all expenses of any nature inherent and relating to the measures referred to in Article 28 of this Common Framework.

Article 31-4-1-1-2-2 Rules governing expenses incurred under Allocation B

Each trade union is entitled to draw on its allocation, within the limit of a budget allocated to it at the start of the financial year.

The detailed procedures for administering funding requests are specified in the articles of association and/or the internal regulations of the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework.

Article 31-4-1-2 Quota-share for employers' organisations**Article 31-4-1-2-1 Eligibility and rules applicable to costs incurred in respect of Allocation A****Article 31-4-1-2-1-1** Eligibility of costs incurred in respect of Allocation A

Allocation A intended for professional organisations of representative employers in the sector, is primarily allocated by the Association to finance the costs incurred in the context of the participation of their representatives in the meetings of the joint committees of the sector excluding the CNPDS as well as the CPTs or any other committee created on the initiative of the CNPDS.

Article 31-4-1-2-1-2 Rules governing expenses incurred under Allocation A

The detailed procedures for the reimbursement of the various expenses are specified in the articles of association and/or the internal regulations of the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework.

Article 31-4-1-2-2 Rules governing expenses incurred under Allocation B**Article 31-4-1-2-2-1** Eligibility of expenses incurred under Allocation B

Allocation B, for representative professional employer organisations, covers all expenses incurred by professional employer organisations whose purpose is defined in Article 28 of this Common Framework, that have not been charged to one of the other three budgets and/or to Allocation A.

As such, it funds all expenses of any nature inherent and relating to the measures referred to in Article 28 of this Common Framework.

Article 31-4-1-2-2-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation professionnelle bénéficie d'un droit de tirage sur sa part et dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée au titre de l'exercice concerné.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-5 Règles de gestion et de traitement du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social**Article 31-5-1 Règles de gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social**

Conformément à l'article 30 du présent socle commun, la gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

L'Association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au premier janvier de l'année suivant la date de publication au Journal officiel des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 31-5-2 Règles de traitement des reliquats**Article 31-5-2-2 Enveloppe des autres actions visées à l'article 31-4****Article 31-5-2-2-1 Quote-part organisations syndicales**

➤ Reliquat de la part A de chaque organisation syndicale

À la fin de chaque exercice, le reliquat de la part A non utilisé est reporté sur le compte de la part B de l'organisation syndicale concernée.

➤ Reliquat de la part B de chaque organisation syndicale

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, si une organisation syndicale n'a pas épuisé sa part B, le reliquat est reporté à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

➤ Conséquence de la mesure de la représentativité syndicale en cours d'exercice.

À la date de publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle prévu par les dispositions légales, les soldes de la part A sont mutualisés et répartis à due proportion entre les organisations syndicales représentatives au titre du nouvel arrêté de représentativité.

Article 31-4-1-2-2-2 Rules governing expenses incurred under Allocation B

Each professional employer organisation is entitled to draw on its allocation, within the limit of a budget allocated to it for the financial year in question.

The detailed procedures for administering funding requests are specified in the articles of association and/or the internal regulations of the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework.

Article 31-5 Social Dialogue and Equal Representation Development Fund: administration and budgetary treatment**Article 31-5-1 Rules governing the administration of the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund**

In accordance with Article 30 of this Common Framework, the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund is administered by the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework.

The Joint Association produces a four-year provisional budget based on total future contributions during the same period.

The four-year period begins on 1 January of the year following the date of publication in the Official Gazette of the Decrees listing the trade unions and professional employer organisations with representative status within the sector.

Article 31-5-2 Rules governing the budget treatment of residual funds**Article 31-5-2-2 Budgets for other measures referred to in Article 31-4****Article 31-5-2-2-1 Trade unions allocation**

➤ Residual funds from Allocation A of each trade union

At the end of each financial year, the residual funds from Allocation A are carried forward to the Allocation B of the trade union in question.

➤ Residual funds from Allocation B of each trade union

During the four-year period, at the end of each financial year, if a trade union has not used up its Allocation B, the residual funds are carried forward to the following financial year.

At the end of the fourth financial year, all unspent funds under Allocation B are pooled amongst the trade unions with representative status in the sector by virtue of their drawing rights and allocated amongst them in proportion to average expenditure over the past four (4) financial years.

➤ Consequence of calculating union representativeness over the financial year

On the date of publication in the Official Gazette of the Decree listing trade unions with representative status in the sector provided for by legal provisions, the residual funds of Allocation A are pooled and allocated in due proportion between the trade unions with representative status under the new Representativeness Decree.

Seules les organisations syndicales représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle continuent à bénéficier de leur droit à la part B jusqu'à la clôture de cet exercice, afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

Article 31-5-2-2-2 Quote-part Organisation professionnelle

➤ Reliquat de la part A de chaque organisation professionnelle

À la fin de chaque exercice, le reliquat de la part A non utilisé est reporté sur le compte de la part B de l'organisation professionnelle concernée.

➤ Reliquat de la part B de chaque organisation professionnelle

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, si une organisation professionnelle n'a pas épuisé sa part B, le reliquat est reporté à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations professionnelles représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

➤ Conséquence de la mesure de représentativité patronale en cours d'exercice

À la date de publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle prévu par les dispositions légales, les soldes de la part A sont répartis à due proportion entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives fixées par le nouvel arrêté de représentativité.

Seules les organisations professionnelles représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle, continuent à bénéficier de leur droit à la part B jusqu'à la clôture de cet exercice, afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

Sous-section 2 - Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile (FIVED)

Article 32 Constitution d'un Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile

Le statut de particulier employeur requiert de connaître les droits et les devoirs respectifs de l'employeur et du salarié, de savoir gérer la relation de travail laquelle se caractérise par sa singularité propre. Cette responsabilité requiert la mise en place d'un accompagnement des particuliers employeurs en vue de leur permettre d'appréhender ce rôle.

Only trade unions with representative status on 1 January of the financial year during which the Decree listing trade unions with representative status in the sector is published, maintain their entitlement to Allocation B until the end of the financial year, in order to bring any measures undertaken by them to completion.

Article 31-5-2-2-2 Professional employer organisations allocation

➤ Residual funds of Allocation A of each professional employer organisation

At the end of each financial year, the residual funds of Allocation A are carried forward to Allocation B of the professional employer organisation in question.

➤ Residual funds of Allocation B of each professional employer organisation

During the four-year period, at the end of each financial year, if a professional employer organisation has not used up its Allocation B, the residual funds are carried forward to the following financial year.

At the end of the fourth financial year, any unspent funds under Allocation B are pooled amongst the professional employer organisations with representative status in the sector by virtue of their drawing rights and allocated amongst them in proportion to average expenditure over the past four (4) financial years.

➤ Consequence of calculating employer representativeness over the financial year

On the date of publication in the Official Gazette of the Decree listing the professional employer organisations with representative status in the sector provided for by the legal provisions, the residual funds of Allocation A are allocated in due proportion between the professional employer organisations with representative status under the new Representativeness Decree.

Only professional employer organisations with representative status on 1 January of the financial year during which the Decree listing professional employer organisations with representative status in the sector is published, maintain their entitlement to Allocation B until the end of the financial year, in order to bring any measures undertaken by them to completion.

Subsection 2 – Domestic Employment Information and Promotion Fund (FIVED)

Article 32 Creation of a Domestic Employment Information and Promotion Fund

In order to have domestic employer status, employers are required to be familiar with the respective rights and duties of the employer and the employee, and to have the ability to manage the employment relationship which has specific characteristics. In order to fulfil these duties and understand this role, domestic employers require support.

La massification et la généralisation de l'information doivent permettre d'assurer la mise en œuvre d'une politique efficiente de gestion des ressources humaines adaptée à la branche professionnelle, respectueuse des conditions de travail et ouverte sur des activités sociales et culturelles au profit des salariés de la branche.

L'intérêt général commande la mise en place d'un fonds mutualisé destiné à financer ces programmes d'information au bénéfice de l'ensemble des particuliers employeurs et d'accès aux activités sociales et culturelles des salariés qu'ils emploient. À ce titre, il est créé un Fond d'Information et de Valorisation de l'Emploi à domicile, en substitution au fonds FIVED prévu par l'accord du 27 février 2017.

Article 33 Objet du FIVED

Le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile est destiné à :

- financer des actions d'information et des programmes d'accompagnement à destination des particuliers employeurs visés à l'article 1 du présent socle commun ou des personnes envisageant de devenir particulier employeur ;
- promouvoir une politique de ressources humaines dans la branche ;
- valoriser la relation de travail entre le particulier employeur et le salarié en accompagnant les pratiques vertueuses et responsables ;
- permettre l'accès des salariés relevant de la présente convention collective aux activités sociales et culturelles ;
- prendre en charge les frais de gestion liés.

Article 34 Alimentation du FIVED

Le financement du FIVED est assuré par une contribution à la charge des particuliers employeurs. Le montant de cette contribution est fixé :

- jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective à zéro virgule zéro cinq pour cent (0,05 %), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale ;
- à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule dix pour cent (0,10 %), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale.

Elle est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- à titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'accord du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ;
- à compter du 1er juillet 2022, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord du 18 décembre 2019, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 35 Affectation du FIVED

Afin d'assurer la gestion financière du FIVED, la contribution visée à l'article 34 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Making information widely available and accessible should allow the implementation of an efficient sector-specific human resources management policy which prioritises good working conditions and is open to social and cultural activities for the benefit of employees within the sector.

It is in the general interest to create a joint fund to finance these information campaigns aimed at domestic employers and giving their employees access to social and cultural activities. As such, a Domestic Employment Information and Promotion Fund has been created, replacing the FIVED fund provided for in the Agreement of 27 February 2017.

Article 33 FIVED: purpose

The Domestic Employment Information and Promotion Fund is intended to:

- fund information campaigns and support programmes for the domestic employers referred to in Article 1 of this Common Framework or for individuals considering becoming domestic employers;
- promote a human resources policy in the sector;
- enhance the working relationship between domestic employers and employees by supporting ethical and responsible practices;
- allow employees covered by this Collective Agreement to access social and cultural activities;
- fund associated administration costs.

Article 34 FIVED: funding

FIVED is funded by a contribution payable by domestic employers. The amount of this contribution is set:

- until the day before the effective date of this Collective Agreement at zero point zero five per cent (0.05%), and is based on gross wages subject to social security contributions
- from the date of entry into force of this Collective Agreement, at zero point ten percent (0.10%), and is based on gross pay subject to social security contributions.

It is funded by domestic employer contributions and deductions agencies and is paid:

- on a transitional basis and until 30 June 2022, under the terms of the agreement of 27 February 2017 establishing a Domestic Employment Information and Promotion Fund;
- from 1 July 2022, to the Joint Association, called APNI, created under the Agreement of 18 December 2019, and referred to in Appendix 2 of this Collective Agreement.

Article 35 FIVED: allocation

The contribution referred to in Article 34 of this Common Framework is allocated to the Joint Association referred to in Article 38 of this Common Framework which administers FIVED funds.

Article 36 Répartition du FIVED

La répartition du FIVED est arrêtée par l'Association paritaire en vertu de ses statuts et de son règlement intérieur.

Les fonds consacrés au financement des actions portées par les organisations professionnelles sont répartis entre elles à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La politique générale des activités sociales et culturelles est fixée par le CNPDS et mise en œuvre par l'APNI.

Article 37 Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED**Article 37-1 Règles de gestion du FIVED**

Conformément à l'article 35 du présent socle commun, la gestion du FIVED est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du socle commun de la présente convention collective.

L'Association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au premier janvier de l'année suivant la date de publication au Journal officiel des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 37-2 Règles de traitement des reliquats

➤ Reliquat des fonds destinés au financement des actions portées par les organisations professionnelles

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, le reliquat des fonds destiné au financement des actions portées par les organisations professionnelles est reporté au crédit de l'organisation professionnelle concernée sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations professionnelles représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

➤ Conséquence de la mesure de représentativité patronale

Seules les organisations professionnelles représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle continuent à bénéficier, jusqu'à la clôture de cet exercice, des fonds dédiés au financement des actions portées par les organisations professionnelles afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

➤ Reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles

Le reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles est reporté sur l'exercice suivant.

Article 36 FIVED: budgets

FIVED budget allocation is decided by the Joint Association in accordance with its articles of association and internal regulations.

The funds devoted to funding measures implemented by professional employer organisations are distributed amongst them in proportion to their representativeness in the sector, as determined by the decree calculating current representativeness.

The general policy on social and cultural activities is set by the CNPDS and implemented by the APNI.

Article 37 FIVED: residual funds administration and budget treatment**Article 37-1 Rules governing the administration of FIVED**

In accordance with Article 35 of this Common Framework, FIVED is administered by the Joint Association referred to in Article 38 of the Common Framework of this Collective Agreement.

The Joint Association produces a four-year provisional budget based on total future contributions during the same period.

The four-year period begins on 1 January of the year following the date of publication in the Official Gazette of the Decrees listing the trade unions and professional employer organisations with representative status within the sector.

Article 37-2 Residual funds: budget treatment

➤ Residual funds intended to fund measures implemented by professional employer organisations

During the four-year period, at the end of each financial year, the residual funds intended to fund measures implemented by professional employer organisations are carried forward to the credit of the professional employer organisation in question over the following financial year.

At the end of the fourth financial year, any unspent funds are pooled amongst the professional employer organisations with representative status in the sector by virtue of their drawing rights and allocated amongst them in proportion to average expenditure over the past four (4) financial years.

➤ Consequence of the calculation of employer representativeness

Only professional employer organisations with representative status on 1 January of the financial year during which the Decree listing representative professional employer organisations in the sector is published, maintain their entitlement, until the end of the financial year, to funds allocated to fund measures implemented by the professional employer organisations in order to bring any measures undertaken by them to completion.

➤ Residual funds allocated to social and cultural activities

Residual funds allocated to social and cultural activities are carried forward to the following financial year.

SECTION 2 – Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Article 38 Création d'une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Afin d'assurer la gestion financière paritaire des fonds institués au niveau de la branche professionnelle de manière transparente, il est créé une association paritaire dite « Association paritaire nationale de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ».

Cette association a pour objet :

- de recueillir les contributions versées par les particuliers employeurs au titre du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et au titre du FIVED ;
- d'assurer la gestion financière paritaire desdits fonds, de veiller à sa répartition ainsi qu'à son affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 35 du présent socle commun.

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent les modalités de gestion desdits fonds.

Article 39 Composition – règles de fonctionnement

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent sa composition et ses règles de fonctionnement.

SECTION 2 – Joint Association to administer the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund and the Fund for Information and Valuation of Home Employment

Article 38 Creation of a Joint Association to administer the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund and the Domestic Employment Information and Promotion

To provide transparent joint financial management of the sector-level funds, a 'National Joint Association for the Administration of the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund and the Domestic Employment Information and Promotion Fund' has been set up.

The purpose of this Association is to:

- collect the contributions paid by domestic employers towards the Social Dialogue and Equal Representation Development Fund and FIVED;
- administer, distribute and allocate such funds in accordance with the provisions of Article 35 of this Common Framework.

The procedures for administering these funds are set out in the Association's articles of association and internal regulations.

Article 39 Composition – rules of procedure

The Association's composition and rules of procedure are set out in its articles of association and rules of procedure.

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Au sens de la présente convention collective, il est entendu par dispositions légales et réglementaires de droit commun, l'ensemble des dispositions issues des lois, décrets et arrêtés dont bénéficient habituellement les salariés de droit privé, rendues applicables aux salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective aux termes des lois, des décrets, des arrêtés et des dispositions conventionnelles de branche.

Le salarié et l'assistant maternel du particulier employeur sont l'un comme l'autre désignés, ci-après, dans le socle commun de la présente convention collective, « le salarié ».

Le salarié et le particulier employeur sont ensemble désignés, ci-après, « les parties ».

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

➤ CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

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

Il est entendu que :

- le socle spécifique « assistant maternel » s'applique exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
- le socle spécifique « salarié du particulier employeur » concerne les salariés visés à l'article L.7221-1 du code du travail.

Article 40 Formation du contrat de travail

Le contrat de travail est formé entre le salarié d'une part et le particulier employeur d'autre part relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Il est négocié et convenu entre les parties et est assorti d'obligations respectives à la charge de chacune d'elles, le salarié s'engageant à fournir une prestation de travail et le particulier employeur à le rémunérer.

Ces obligations respectives sont reprises dans le contrat de travail.

PART IV

PROVISIONS RELATING TO THE EMPLOYMENT CONTRACT

Under this Collective Agreement, the legal and regulatory provisions of ordinary law are the provisions of the laws, decrees and orders that normally apply to private sector employees, made applicable to employees within the scope of this Collective Agreement under the terms of the laws, decrees and orders as well as the provisions of the sectoral agreement.

Both domestic employees and childminders employed by domestic employers are referred to below in the Common Framework of this Collective Agreement as 'the employee'.

The employee and the domestic employer are hereinafter referred to collectively as 'the parties'.

TITLE 1 Formation and performance of the employment contract

The provisions of this Title are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks. As such, these provisions must be read together with those set out in Title 1 of the specific frameworks.

➤ CHAPTER I Recruitment and employment contract

The provisions of this Chapter are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

It is understood that:

- the Specific 'Childminder' Framework applies exclusively to childminders employed by a domestic employer;
- the Specific 'Domestic Employee' Framework concerns the employees referred to in Article L.7221-1 of the French Labour Code.

Article 40 Formation of the employment contract

The employment contract is formed between the employee and the domestic employer who fall within the scope of this Collective Agreement.

It is negotiated and agreed by the parties and includes respective obligations on the part of each of them, the employee committing to supply the employer with work and the domestic employer committing to remunerate the employee.

These respective obligations are included in the employment contract.

Article 41 Forme, objet et nature du contrat de travail**Article 41-1 Forme du contrat de travail**

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

Le contrat de travail est conclu par écrit.

De même, toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit.

Le contrat de travail, consenti entre les parties, peut être rédigé sur tout support écrit (papier libre, courriel). En cas de transmission au salarié, par courriel, du contrat de travail signé par l'employeur, le salarié adresse un mail d'acceptation actant de son accord clair et non équivoque.

Les éléments suivants sont obligatoirement précisés dans le contrat de travail :

- identification des parties ;
- n° d'identification employeur. Si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié ;
- n° de sécurité sociale du salarié ;
- date d'embauche ;
- assurance de son véhicule dans les cas visés aux articles 57 du socle commun, 113 du socle spécifique « assistant maternel » et 155 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective ;
- emploi occupé ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du travail ;
- lieu de travail ;
- rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire ;
- indemnités et prestations ;
- jours fériés travaillés ;
- repos hebdomadaire ;
- congés payés.

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en deux exemplaires, daté(s), signé(s) et paraphé(s) par les parties.

Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

Article 41-2 Objet du contrat de travail

Conformément aux dispositions de la présente convention collective, les parties définissent conjointement, dans le contrat de travail, les activités professionnelles réalisées par le salarié, les éléments permettant de fixer la rémunération due par le particulier employeur et les modalités d'exécution du contrat de travail.

Article 41 Form, purpose and nature of the employment contract**Article 41-1 Form of the employment contract**

The provisions of this Article are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

The employment contract must be in writing.

Similarly, any modification to the employment contract must be in the form of a written amendment.

The employment contract, agreed by the parties, may be drawn up in any written medium (on paper, via email). If the employment contract signed by the employer is sent to the employee via email, the employee must send an acceptance e-mail stating their clear and unequivocal agreement.

The following information must be specified in the employment contract:

- identification of the parties;
- employer identification number. If the number is not known at the time the employment contract is signed, it must be communicated by the domestic employer to the employee as soon as possible;
- employee's social security number; date of employment;
- insurance information for their vehicle in the cases referred to in Article 57 of the Common Framework, Article 113 of the Specific 'Childminder' Framework, and Article 155 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement;
- occupation held;
- duration of trial period;
- duration of work;
- place of employment;
- pay including hourly rate and date of monthly payment; allowances and benefits;
- statutory holidays (jours fériés) worked; weekly rest periods;
- paid leave.

The employment contract and any amendments are drawn up in duplicate, dated, signed and initialled by the parties.

Each of the parties retains a copy of the employment contract and any amendments.

Article 41-2 Purpose of the employment contract

In accordance with the provisions of this Collective Agreement, in the employment contract the parties agree the employee's duties, the pay formula and the conditions of performance of the employment contract.

Article 41-3 Nature du contrat de travail

Le contrat de travail est en principe conclu pour une durée indéterminée.

Il peut toutefois être conclu pour une durée déterminée, dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun, relatives au contrat à durée déterminée.

Article 41-4 Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminée

Des modèles de contrat de travail à durée indéterminée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 42 Formalités liées à l'embauche

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 42-1 Immatriculation du particulier employeur

Tout particulier employeur est immatriculé, en tant que tel, selon sa situation :

- soit auprès de l'un des services proposés par les Unions de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales (ci-après, les « URSSAF »), dont le Centre national du Chèque Emploi Service Universel (ci-après « CESU ») et le Centre national de PAJEMPLOI (ci-après « PAJEMPLOI ») ;
- soit auprès de la Mutualité Sociale Agricole (ci-après, la « MSA »).

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois et qu'il n'est pas encore immatriculé, il sollicite son immatriculation au plus tard le 1er jour travaillé.

Article 42-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Le salarié transmet toute pièce justificative au particulier employeur, afin de lui permettre de vérifier son identité et de procéder à son enregistrement auprès de l'organisme compétent. Le salarié et le particulier employeur s'engagent à garder confidentielles les données personnelles recueillies dans le cadre du contrat de travail.

Si le salarié est de nationalité étrangère, hors Union Européenne, le particulier employeur vérifie également, auprès du service compétent de la Préfecture du lieu de travail, s'il est titulaire d'une autorisation de travailler en France en cours de validité.

Lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès du CESU ou de PAJEMPLOI, il procède à l'enregistrement du salarié auprès de l'organisme compétent en renseignant ses coordonnées, au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié. ⁽¹⁾

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois, il procède à l'enregistrement du salarié, après réception de son numéro d'immatriculation.

(1) Au 3e alinéa de l'article 42-2, les mots « au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article D. 133-13-9 du code de la sécurité sociale.

Article 41-3 Nature of the employment contract

The employment contract is open-ended.

It may however be entered into for a fixed term, in accordance with the legal and regulatory provisions of ordinary law relating to fixed-term contracts.

Article 41-4 Open-ended employment contract templates for references purposes (not forming part of the collective agreement)

Open-ended employment contract templates are provided in the fact sheets and information documents. These are for reference purposes and do not form part of the Collective Agreement.

Article 42 Recruitment formalities

This Article is supplemented by the provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 42-1 Domestic employer registration

All domestic employers are registered as such according to their circumstances:

- either with one of the services offered by the Unions de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales (Organisations for the Collection of Social Security and Family Benefit Contributions, hereinafter, the 'URSSAF'), including the Centre National du Chèque Emploi Service Universel (Universal Employment Services Cheque, hereinafter 'CESU') and the Centre National de PAJEMPLOI (Domestic Employer Pay and Benefits Administration Service, hereinafter 'PAJEMPLOI');
- or with the Mutualité Sociale Agricole (Agricultural Mutual Assistance Association, hereinafter the 'MSA').

If the domestic employer hires an unregistered employee for the first time, they must apply for registration on the first day of work at the latest.

Article 42-2 Declaration of employment

The employee provides the domestic employer with all supporting documents to enable them to verify their identity and register with the relevant body. The employee and the domestic employer undertake to keep the personal data collected for the purposes of the employment contract confidential.

If the employee is a foreign national, from outside the European Union, the domestic employer must also check with the relevant department of the Prefecture where the place of work is located whether they have a permit to work in France.

If the domestic employer is registered with the CESU or PAJEMPLOI, they must register the employee with the relevant body by providing their contact details, at the latest at the end of the first calendar month worked by the employee. ⁽¹⁾

If the domestic employer hires an employee for the first time, they must register the employee after receiving their registration number.

(1) In Paragraph 3 of Article 42-2, the words 'at the latest at the end of the first calendar month worked by the employee' are excluded from the extension insofar as they contravene Article D. 133-13-9 of the French Social Security Code.

Dans les autres cas, y compris lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès de la MSA, il procède aux formalités déclaratives dans les délais fixés par l'organisme auprès duquel il est immatriculé.

Article 42-3 Autres formalités

D'autres formalités liées à l'embauche, prévues dans chacun des socles spécifiques, doivent être accomplies par le particulier employeur et le salarié.

Article 43 Médecine du travail

Le particulier employeur respecte l'ensemble des dispositions relatives au suivi de l'état de santé du salarié, telles que prévues par l'annexe n° 1 de la présente convention collective.

Article 44 Période d'essai

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

Article 44-1 Contrat de travail à durée indéterminée

Article 44-1-1 Mise en place de la période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas et doit être expressément prévue par les parties, dans le contrat de travail écrit.

Elle a pour objet de permettre :

- au particulier employeur de vérifier que le salarié recruté satisfait aux attentes liées au poste de travail occupé ;
- au salarié de vérifier que le poste lui convient.

Article 44-1-2 Durée maximale de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est prévue par chacun des socles spécifiques.

Article 44-1-3 Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit.

Au terme de la relation de travail, le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat conformément aux dispositions prévues par l'article 69 du présent socle commun.

In other cases, including when the domestic employer is registered with the MSA, they must complete the registration formalities within the time limits set by the organisation with which they are registered.

Article 42-3 Other formalities

Other recruitment formalities, set out in each of the specific frameworks, must be completed by the domestic employer and the employee.

Article 43 Occupational health

The domestic employer complies with all the provisions relating to the monitoring of the employee's state of health, as set out in Appendix 1 of this Collective Agreement.

Article 44 Trial period

The provisions of this Article are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 44-1 Open-ended employment contract

Article 44-1-1 Establishing a trial period

The trial period is not mandatory. It may not be assumed and must be expressly stated by the parties in the written employment contract.

Its purpose is to allow:

- the domestic employer to verify that the recruited employee meets the requirements of the position,
- the employee to verify that the position suits them.

Article 44-1-2 Maximum length of trial period

The maximum length of the trial period of an employee hired on an open-ended employment contract is stated in each of the specific frameworks.

Article 44-1-3 Termination during the trial period

During the trial period, the employment contract may be terminated at any time, by either party, in writing.

At the end of the employment relationship, the domestic employer provides the employee with the termination documents in accordance with the provisions of Article 69 of this Common Framework.

Article 44-2 Contrat de travail à durée déterminée

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée.

> CHAPITRE II Durée du travail**Article 45 Durée du travail**

Les dispositions afférentes à la durée du travail et au temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables au salarié relevant de la présente convention collective.

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par celles prévues par chacun des socles spécifiques.

> CHAPITRE III Repos hebdomadaire

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

Article 46 Repos hebdomadaire

Le salarié relevant de la présente convention collective bénéficie, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq (35) heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

La période habituelle de repos hebdomadaire est prévue par le contrat de travail. Elle comprend, de préférence, le dimanche.

En raison des activités visées par la présente convention collective, la période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent, au préalable, de la contrepartie à octroyer au salarié qui prend la forme :

- > d'une rémunération majorée à hauteur de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire dû ;
- > ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.

Article 44-2 Fixed-term employment contract

The legal and regulatory provisions of ordinary law relating to the trial period for fixed-term contracts apply.

> CHAPTER II Working hours**Article 45 Working hours**

The provisions of the French Labour Code relating to working hours and part-time work do not apply to employees covered by this Collective Agreement.

The provisions of this Chapter are supplemented by those of each of the specific frameworks.

> CHAPTER III Weekly rest period

The provisions of this Chapter are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 46 Weekly rest period

Under their employment contract with the domestic employer, employees covered by this Collective Agreement are entitled to a weekly rest period of at least thirty-five (35) consecutive hours between the last hour of work before the start of the weekly rest period and the first hour of work after it.

The regular weekly rest period is stated in the employment contract. It includes Sunday where possible.

Due to the activities covered by this Collective Agreement, on an exceptional basis the weekly rest period may be worked at the request of the domestic employer and with the written agreement of the employee.

The parties agree, in advance, on the employee's compensation, which takes the form:

- > of remuneration increased to twenty-five per cent (25%) of the salary due;
- > or an entitlement to paid rest periods, also at time and a quarter.

➤ CHAPITRE IV Jours fériés et congés

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

Article 47 Jours fériés

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

Article 47-1 1er mai

Le 1er mai est un jour férié chômé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.

Le chômage du 1er mai n'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 cent pour cent (100 %).

Article 47-2 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 dix pour cent (10 %) du salaire dû.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

➤ CHAPTER IV Statutory holidays (Jours fériés) and leave

The provisions of this Chapter are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 47 Statutory holidays (Jours fériés)

The provisions of this Article are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 47-1 1 May

1 May is considered a paid statutory holiday, providing it falls on a day usually worked by the employee.

There is no reduction in the employee's pay as a result of not working on 1 May. The absence of an employee due to a non-working day on 1 May is considered equivalent to actual working time for the purposes of calculating paid leave entitlement and length of service.

On an exceptional basis, due to the specific nature of the duties covered by this Collective Agreement, the parties may agree that 1 May is a work day for the employee. In return, the employee is paid double time (100%).

Article 47-2 Bank holidays

Bank holidays are those listed by the legal and regulatory provisions of ordinary law. Those bank holidays that are to be worked are listed in the written employment contract. Otherwise, bank holidays may only be worked by mutual written agreement of the parties.

In return for working on a bank holiday, the employee is paid overtime at a rate of ten per cent (10%) of pay due for the hours worked.

If a bank holiday falls on a day that is usually worked, the employee is entitled to continue to receive their usual gross pay if they worked for the domestic employer on the last working day preceding the bank holiday and the first working day following it, except in cases of pre-authorised absences.

For the purposes of these provisions, 'working day' means the day which should have been worked by the employee according to the employment contract or the work schedule given to them by the domestic employer.

An employee's absence due to not being scheduled to work on a bank holiday is considered equivalent to actual working time for the purpose of calculating their paid leave entitlement and length of service.

Article 48 Congés

À titre liminaire, pour l'application des dispositions du présent article, il est entendu que :

- les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire visée à l'article 46 du socle commun de la présente convention collective, et des jours fériés chômés tels que définis à l'article 47 du présent socle commun. À titre de référence, une semaine calendaire, au cours de laquelle aucun jour férié n'est constaté, comporte six (6) jours ouvrables ;
- le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrables), c'est-à-dire hors cinquième (5ème) semaine ;
- le congé principal (hors cinquième semaine) est considéré comme fractionné si une partie de celui-ci est prise en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 48-1 Congés rémunérés**Article 48-1-1 Congés payés****Article 48-1-1-1 Ouverture du droit à congés payés**

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

Article 48-1-1-2 Calcul du droit à congés payés

Tous les salariés acquièrent le même droit à congés payés.

Ce droit s'apprécie pour un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Le salarié acquiert deux virgule cinq (2,5) jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Le droit à congés payés est calculé prorata temporis, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence.

Pour une période de référence complète, le salarié acquiert trente (30) jours ouvrables, soit cinq (5) semaines de congés payés.

Article 48 Leave

Whereas:

- working days correspond to all weekdays with the exception of the weekly rest period referred to in Article 46 of the Common Framework of this Collective Agreement, and statutory holidays as defined in Article 47 of this Common Framework. For reference, a calendar week, during which no public holiday is observed, consists of six (6) working days;
- the main leave allowance corresponds to the first four weeks of paid leave (corresponding to twenty-four (24) working days), i.e. excluding the fifth (5th) week;
- the main leave allowance (excluding the fifth week) is considered split if any of it is taken outside the period from 1 May to 31 October.

This Article is supplemented by the provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 48-1 Paid leave**Article 48-1-1 Paid leave****Article 48-1-1-1 Paid leave entitlement**

The employee accrues paid leave from the first day worked, in accordance with the legal and regulatory provisions of ordinary law.

With the exception of the first and last year of work, the accrued paid leave entitlement is calculated over a full reference period, which must be between 1 June of the previous year and 31 May of the current year.

During the first year of employment, the reference period for the accrual of paid leave is between the effective hire date and the following 31 May.

During the last year of employment, the reference period for the accrual of paid leave is between 1 June which precedes the employment contract end date and that date.

Article 48-1-1-2 Calculating paid leave entitlement

All employees accrue the same paid leave entitlement.

This entitlement is calculated for the same employment contract, regardless of the employee's weekly working hours and the distribution of their working hours over the week.

The employee accrues two point five (2.5) working days of paid leave at the end of each month of work or of each equivalent period as defined by the legal and regulatory provisions of ordinary law. Paid leave entitlement is calculated pro rata temporis, in the event that hiring, departure or an absence that is not considered actual working time are recorded during the reference period.

Over a full reference period, the employee accrues thirty (30) working days, i.e. five (5) weeks of paid leave.

La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder trente (30) jours ouvrables sauf exception prévue à l'article 48-1-3-3 du présent socle commun.

Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

Article 48-1-1-3 Modalités de prise des congés payés

Les congés payés acquis doivent être pris.

La période de référence pour la prise du congé principal acquis est fixée du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est supérieur à douze (12) jours ouvrables, un congé continu de douze (12) jours ouvrables consécutifs (soit au moins deux (2) semaines complètes) doit être accordé au salarié au cours de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre. Sauf en cas de fractionnement du congé principal prévu à l'article 48-1-1-4 du socle commun de la présente convention collective, le solde des congés payés, hors cinquième (5ème) semaine, est pris au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est inférieur ou égal à douze (12) jours ouvrables, les congés payés acquis sont pris en totalité et en continu au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Le décompte des congés payés est effectué en fonction du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence du salarié.

Dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié dans le cadre du planning convenu, puis il convient de décompter chaque jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise du travail.

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues au présent article et par chacun des socles spécifiques.

Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 48-1-1-4 Fractionnement du congé principal

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à douze (12) jours ouvrables, tout ou partie de la fraction dudit congé qui excède douze (12) jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties. Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné. Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

The total paid leave accrued may not exceed thirty (30) working days, unless otherwise specified under Article 48-1-3-3 of this Common Framework.

If the paid leave entitlement calculated in application of the preceding provisions is a decimal number, it is rounded up to the next whole number.

Article 48-1-1-3 Procedures for taking paid leave

Any paid leave accrued must be taken.

The reference period for taking the accrued main leave allowance is from 1 May to 31 October of the current year.

If the employee's entitlement accrued under their employment contract with the domestic employer, is greater than twelve (12) working days, a continuous block of leave of twelve (12) consecutive working days (i.e. at least two (2) full weeks) must be granted to the employee during the reference period from 1 May to 31 October. Except in the case of the splitting of the main leave block provided for in Article 48-1-1-4 of the Common Framework of this Collective Agreement, the balance of paid leave, excluding the fifth (5th) week, must be taken during the period from 1 May to 31 October, either in one block or not.

If the entitlement accrued by the employee, under their employment contract with the domestic employer, is less than or equal to twelve (12) working days, the paid leave accrued is taken in full as one continuous block during the period from 1 May to 31 October.

The total amount of paid leave is based on the number of working days included in the employee's period of absence.

Under the employee's employment contract with the domestic employer, the first day of leave counted is the first working day that should have been worked by the employee according to the agreed schedule. Each working day should then be counted until the last working day before the day on which the employee returns to work.

If the employee is placed on sick leave before or during the period of paid leave, the paid leave days which coincide with the period of the sick leave are not counted. They do not give rise to holiday pay by the employer and the employee's absence is considered sick leave. These days are booked at another time, under the provisions of this Article and each of the specific frameworks.

The periods of paid leave are considered actual working time and taken into account when calculating paid leave entitlement for the subsequent reference period and for calculating length of service.

This Article is supplemented by the provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 48-1-1-4 Split leave

When the main leave entitlement accrued exceeds twelve (12) working days, all or some of the portion of such leave that exceeds twelve (12) working days is taken during the period from 1 May to 31 October, and/or outside of the period from 1 May to 31 October, by written agreement of the parties. In the second case, the main leave block is considered split. Only the first four weeks of paid leave (corresponding to twenty-four (24) working days) are taken into account when assessing whether there is a split.

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

- deux (2) jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre est de six (6) jours ouvrables et plus ;
- un (1) jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours ouvrables.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Article 48-1-1-5 Indemnité de congés payés

Les congés payés sont indemnisés lorsqu'ils sont pris, sauf exceptions prévues aux articles 102-1-2-2 et 102-1-2-3 du socle spécifique « assistant maternel » et 140-1-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- le dixième (1/10ème) de la rémunération totale brute, hors éventuelle indemnité visée au chapitre VIII du socle commun de la présente convention collective, perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

L'indemnité de congés payés revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 48-1-2 Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption

Article 48-1-2-1 Dispositions générales

Les périodes de grossesse, d'accouchement, d'adoption, de maternité et de paternité ouvrent des droits au profit du salarié et sont assorties d'une protection spécifique déterminée par les dispositions légales et 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.

Article 48-1-2-2 Grossesse et maternité

Article 48-1-2-2-1 Avant le départ en congé de maternité

Toute salariée a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse.

The splitting of the main block of leave entitles the employee to:

- two (2) additional working days of leave, if the total number of working days of leave taken outside the reference period from 1 May to 31 October is six (6) working days or more;
- one (1) working day, if the total number of working days of leave taken outside this same period is three (3), four (4) or five (5) working days.

The domestic employer may deny any request by the employee for split leave or make their agreement conditional on the employee's written waiver of the additional paid leave for split leave.

Article 48-1-1-5 Holiday pay

Holiday pay is paid at the time leave is taken, with the exceptions set out in Articles 102-1-2-2 and 102-1-2-3 of the Specific 'Childminder' Framework and 140-1-2 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement.

Holiday pay is calculated on the basis of a comparison of the following methods. The method that is most advantageous to the employee applies:

- gross pay that would have been received by the employee for a period of work equal to that of the paid leave;
- one tenth (1/10th) of total gross pay, excluding any payments referred to in Chapter VIII of the Common Framework of this Collective Agreement, received by the employee during the reference period for the accrual of paid leave, including pay in lieu of leave taken during the said period.

Holiday pay takes the form of basic pay and is, therefore, subject to social security contributions and deductions. It is declared as such.

This Article is supplemented by the provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 48-1-2 Maternity, paternity and adoption leave

Article 48-1-2-1 General provisions

Pregnancy, childbirth, adoption, maternity and paternity periods give rise to employee rights and are accompanied by specific protection determined by the legal and regulatory provisions of ordinary law.

Each employee is entitled to equal treatment, without discrimination on the grounds of pregnancy, childbirth, adoption, maternity or paternity.

Article 48-1-2-2 Pregnancy and maternity

Article 48-1-2-2-1 Before maternity leave begins

Any pregnant employees are entitled to an authorised leave of absence during their working hours to attend the compulsory medical examinations provided for by law, as part of their ante-natal care.

Toute salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a également droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens visés ci-dessus.

Les absences liées à ces examens ou actes médicaux sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 48-1-2-2-2 Congé de maternité

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance). Sa durée est prévue par les dispositions légales et 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 ».

Article 48-1-2-3 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 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective. Les deux congés peuvent se cumuler.⁽¹⁾

(1) Le 1er alinéa de l'article 48-1-2-3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-35 du code du travail créant un droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, s'ajoutant au droit au congé de naissance.

Any pregnant employees undergoing assisted reproduction are entitled to an authorised leave of absence for the necessary medical procedures.

Any employees that are married, in a civil partnership, living in a conjugal relationship with a pregnant woman or a woman undergoing assisted reproduction are also entitled to an authorised leave of absence to attend three such examinations.

Absences related to these examinations or medical procedures are paid and considered actual working time for the purpose of calculating paid leave entitlement and length of service.

The employee notifies the domestic employer of their pregnancy and provides them with a medical certificate attesting to any of the following:

- their pregnancy and the due date or the scheduled delivery date;
- the existence and foreseeable duration of any medical condition that requires the period of suspension of their employment contract to be extended.

This certificate may be handed to the domestic employer in person against receipt or sent to them by registered letter with acknowledgment of receipt.

Article 48-1-2-2-2 Maternity leave

Maternity leave includes antenatal leave (before birth) and postnatal leave (after birth). Its duration is determined by the legal and regulatory provisions of ordinary law.

It varies according to:

- the birth order of the child;
- whether a multiple birth is expected.

The employment contract is suspended for the full duration of the maternity leave period. This period is considered actual working time and is taken into account for the purpose of calculating the paid leave entitlement and length of service.

Upon their return from maternity leave, the employee must be reinstated to their previous position following a return-to-work medical examination with the occupational health service referred to in Article 43 of this Common Framework, and a return-to-work interview under the conditions set out in Appendix 2 of this Collective Agreement.

This Article is supplemented by the provisions on the same subject in the under the Specific 'Childminder' Framework.

Article 48-1-2-3 Paternity and childcare leave

This leave is distinct from family-related leave associated with the birth of a child, provided for in Article 48-1-3-1-1 of the Common Framework of this Collective Agreement. The two types of leave may be combined.⁽¹⁾

(1) Paragraph 1 of Article 48-1-2-3 is extended subject to compliance with Article L. 1225-35 of the French Labour Code creating a paternity and childcare leave entitlement, in addition to the maternity leave entitlement.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté et quelle que soit la forme du contrat de travail conclu :

- à tout salarié devenu père ;
- au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La durée et le délai de prise de ce congé sont fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. La durée de ce congé peut être allongée. Le salarié doit informer par tout moyen, le particulier employeur des dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre, en respectant un délai de prévenance d'un (1) mois.⁽²⁾

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et 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.

Article 48-1-2-4 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 48-1-3-1-1 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 dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

(2) Le 5ème alinéa de l'article 48-1-2-3 est étendu sous réserve du respect de l'article D. 1225-8 du code du travail.

Paternity and childcare leave are available regardless of length of service or the type of employment contract in place:

- to any employee who has become a father;
- to the mother's spouse, to the person in a civil solidarity pact with them or to the person living with them in a conjugal relationship.

The duration of this leave and the deadline for taking it is determined by the legal and regulatory provisions of ordinary law. This leave may be extended. The employee must notify the domestic employer by any means of the start and end dates of the leave they wish to take, honouring a notice period of one (1) month.⁽²⁾

When immediate hospitalisation in a specialist care unit is required post partum due to the child's state of health, paternity and childcare leave is automatically granted during the period of hospitalisation, under the conditions and within the limits set by the legal and regulatory provisions of ordinary law.

The employment contract is suspended for the duration of the leave period.

Paternity and childcare leave are unpaid but entitle the employee to daily benefits from the social security scheme.

The employee's absence on this leave is taken into account for the calculation of their paid leave entitlement and length of service.

On returning from leave, the employee must be reinstated to their previous position.

Article 48-1-2-4 Adoption

This leave is distinct from family-related leave for the arrival of a child placed for adoption, provided for in Article 48-1-3-1-1 of this Common Framework. The two types of leave may be combined.

Adoption leave is available to all employees, regardless of the type of employment contract, as soon as legal adoption has taken place. It is not conditional on length of service.

The length of this leave is determined by the legal and regulatory provisions of ordinary law.

As soon as possible, before their leave begins, the employee must notify the domestic employer by registered letter with acknowledgment of receipt or delivered by hand against receipt, of the reason for their absence and the date on which they intend to end the suspension of their employment contract.

The employment contract is suspended during the adoption leave period. This suspension of the contract is considered actual working time for the purposes of calculating the paid leave entitlement and length of service.

On their return from adoption leave, the employee must be reinstated to their previous position, and be given a return-to-work interview under the provisions of Appendix 2 of this Collective Agreement.

(2) Paragraph 5 of Article 48-1-2-3 is extended subject to compliance with Article D. 1225-8 of the French Labour Code.

Article 48-1-2-5 Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation peut être accordé à tout salarié à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize (16) ans. Le bénéfice du congé parental d'éducation est ouvert à tous les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté dans le cadre d'un ou de plusieurs emploi(s) relevant de la présente convention collective.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et 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 (1) mois avant le terme de ce dernier.

Lorsque le congé parental d'éducation ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, le particulier employeur doit être informé deux (2) mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé parental, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 48-1-3 Autres congés**Article 48-1-3-1 Congés pour évènements familiaux****Article 48-1-3-1-1 Dispositions générales**

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

- quatre (4) jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
 - un (1) jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- trois (3) jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois (3) jours ouvrables sont pris, selon les modalités prévues ci-dessous, dans les quinze (15) jours entourant l'évènement ;
- cinq (5) jours ouvrables pour le décès d'un enfant. La durée du congé est portée à neuf (9) jours ouvrables dans les cas suivants :
 - décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;

Article 48-1-2-5 Parental leave

Parental leave may be granted to any employee upon the birth of their child or the adoption of a child under sixteen (16) years of age. Parental leave is available to all employees with at least one (1) year of service in one or more jobs covered by this Collective Agreement.

The length of this leave is determined by the legal and regulatory provisions of ordinary law. The employee may decide to:

- take full parental leave;
- reduce their working hours.

The employee must take the necessary steps with the various social benefit agencies to apply for any benefits for their parental leave.

The employee must notify the domestic employer by any means one (1) month before the end of maternity or adoption leave if parental leave is to begin immediately thereafter.

When parental leave does not immediately follow maternity or adoption leave, the employee must notify the domestic employer two (2) months before the leave starts, by registered letter with acknowledgment of receipt or delivered by hand against receipt.

Full-time parental leave is not considered actual working time for the purposes of calculating paid leave entitlement.

Half of the total parental leave is taken into account for the purposes of calculating length of service entitlements.

On their return from parental leave, the employee must be reinstated to their previous position, and be given a return-to-work interview under the provisions of Appendix 2 of this Collective Agreement.

Article 48-1-3 Other types of leave**Article 48-1-3-1 Family-related leave****Article 48-1-3-1-1 General provisions**

Upon providing evidence, the employee is entitled to paid leave for the following family events:

- four (4) working days for their marriage or for the conclusion of a civil solidarity pact;
- one (1) working day for the marriage or for the conclusion of a civil solidarity pact of their child;
- three (3) working days for the birth of a child or for the arrival of a child placed for adoption. These three (3) working days must be taken, as provided below, within the fifteen (15) days surrounding the event.
- five (5) working days for the death of a child. Leave is extended to nine (9) working days in the following circumstances:
 - the death of a child, regardless of their age, if the child themselves is the parent;

- décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
 - décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.
- trois (3) jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- deux (2) jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant), autre que l'enfant pour lequel des dispositions particulières sont prévues par le présent article ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent).

Ces congés sont pris au moment de l'évènement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'évènement. ⁽¹⁾

Dans le cas où l'évènement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de six cents (600) kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder un (1) jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Le salarié ne peut pas solliciter l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé pour évènement familial.

Article 48-1-3-1-2 Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de vingt-cinq ans

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

- un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.

Il doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant dans des conditions fixées par les dispositions légales et 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 (1) journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période de congé.

Ce congé se cumule avec le congé pour décès d'un enfant visé à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

(1) Le 13^{ème} alinéa de l'article 48-1-3-1-1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1225-35-1 et L. 3142-4 du code du travail.

- the death of a child under the age of twenty-five (25);
 - death of a person under twenty-five (25) years of age under the effective and permanent care of the employee;
- three (3) working days for the death of a spouse, partner bound by a civil solidarity pact, a cohabiting partner, a father, a mother, a father-in-law, a mother-in-law (understood as the father or the mother of the employee's spouse), a brother or sister of the employee;
- two (2) working days upon the diagnosis of a child's disability;
- one (1) working day in the event of the death of a lineal descendant (grandchild, great-grandchild), other than a child for whom special provisions are made in this article;
- one (1) working day in the event of the death of a direct ascendant (grandparent, great-grandparent).

These periods of leave are taken at the time of the event or, in agreement with the domestic employer, in the days surrounding the event. ⁽¹⁾

Should the family event require the employee to travel more than six hundred (600) kilometres (round trip), upon request the domestic employer grants the employee one (1) additional working day, without pay.

These periods of leave do not result in a reduction in pay. They are considered actual working time for the purposes of calculating leave entitlement and length of service.

The employee may not request pay in lieu of family-related leave.

Article 48-1-3-1-2 Additional provisions in the event of the death of a child or of an effective and permanent dependent of the employee under the age of twenty-five

The employee is entitled to additional compassionate leave of eight (8) working days in the event of the death of:

- a child under twenty-five (25) years of age;
- a person under the age of twenty-five (25) who is effectively and permanently dependent on the employee.

The leave must be taken within one year of the death of the child under the conditions set by the legal and regulatory provisions of ordinary law.

The leave may be split into two periods. The minimum period of leave is one (1) day. The employee must notify the domestic employer at least twenty-four (24) hours before the start of each period of leave.

This leave can be combined with the leave for the death of a child referred to in Article 48-1-3-1-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

(1) Paragraph 13 of Article 48-1-3-1-1 is extended subject to compliance with Articles L. 1225-35-1 and L. 3142-4 of the French Labour Code.

Article 48-1-3-1-3 Dispositions complémentaires en cas d'indemnisation du congé pour événement familial par le régime de sécurité sociale

Lorsque le congé pour événement familial fait l'objet d'une indemnisation par le régime de sécurité sociale, le particulier employeur maintient le salaire sous déduction des indemnités journalières versées, afin que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant la durée de l'absence. S'il perçoit les indemnités journalières directement du régime de sécurité sociale, le salarié doit fournir, sans délai, au particulier employeur les justificatifs du montant de ces indemnités.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir, pendant son absence, une indemnisation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 48-1-3-2 Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée au salarié, âgé de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans, dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-1-3-3 Congé pour enfant(s) à charge

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- le salarié âgé de vingt et un (21) ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de trente (30) jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;
- le salarié âgé de moins de vingt et un (21) ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de trente (30) jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas six (6) jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

- âgé de moins de quinze (15) ans au 30 avril de l'année en cours ;
- en situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48-1-1-1 du présent socle commun, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Article 48-1-3-1-3 Additional provisions in the case of benefits for family-related leave under the social security scheme

When benefits are paid for family-related leave under the social security scheme, the domestic employer must continue to pay the employee on which the daily benefits are based, so that the employee does not suffer any loss of pay during their absence. If the employee is paid daily benefits directly by the social security scheme, they must immediately provide the domestic employer with evidence of the amount of these benefits.

Under no circumstances may the employee receive a benefit during their absence that exceeds the pay they would have received had they been working.

Article 48-1-3-2 Defence and Citizenship Day leave

A one-day leave of absence is granted to employees between the ages of eighteen (18) and twenty-five (25) for the sole purpose of attending the Defence and Citizenship Day.

This absence does not give rise to a reduction in pay. It is considered actual working time for the purposes of calculating paid leave entitlement and length of service.

Article 48-1-3-3 Leave for a dependent child or dependent children

Leave for a dependent child or dependent children is granted to the employee under the following conditions:

- the employee aged twenty-one (21) and over on 30 April of the previous year benefits from two (2) working days of additional paid leave per dependent child, up to a limit of thirty (30) working days of leave (annual leave and accumulated additional leave);
- the employee aged twenty-one (21) and under on 30 April of the previous year benefits from two (2) working days of additional paid leave per dependent child. The limit of thirty (30) working days does not apply. If the accrued leave does not exceed six (6) working days, the additional leave is reduced to one (1) additional working day of paid leave per dependent child.

For the application of these provisions, the child living in the household is considered 'dependent' if they:

- are under the age of fifteen (15) on 30 April of the current year;
- have disabilities, regardless of age.

Leave entitlement for a dependent child or dependent children is calculated and accrued at the end of the reference period for the accrual of paid leave as defined in Article 48-1-1-1 of the Common Framework, i.e. on 31 May of each year, provided that the above conditions are met.

Unless the employment contract is terminated before the employee has had time to take the days of leave accrued for a dependent child, these days may not give rise to pay in lieu of taking them.

Article 48-1-3-4 Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification écrite, d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun.

La durée de ce congé est fixée à une demi-journée.

Ce congé est obligatoirement positionné la demi-journée correspondant à la date de la tenue de la cérémonie.

Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne mentionnée au premier alinéa.

La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-2 Congés non rémunérés**Article 48-2-1 Congé pour convenance personnelle**

Tout salarié peut bénéficier de congé pour convenance personnelle, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- recueillir l'accord écrit au préalable du particulier employeur ;
- respecter un délai de prévenance nécessaire au particulier employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.

Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande de congé pour convenance personnelle. Le particulier employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé.

À défaut d'avoir obtenu l'accord du particulier employeur, l'absence du salarié à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée.

Le congé pour convenance personnelle suspend provisoirement le contrat de travail.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-2-2 Congé pour enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont il assume la charge.

Le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. A défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

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

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

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

Article 48-1-3-4 Leave to attend the French Citizenship Welcome Ceremony

Upon providing written evidence, the employee is entitled to a leave of absence to attend the French Citizenship Welcome Ceremony in accordance with the legal and regulatory provisions of ordinary law.

The length of this leave is half a day.

This leave must be taken on the half-day corresponding to the date of the ceremony.

Employees whose spouse is the person referred to in the first paragraph has the same entitlement, under the same conditions.

This leave is considered actual working time for the purposes of calculating paid leave entitlement and length of service.

Article 48-2 Unpaid leave**Article 48-2-1 Personal leave**

Any employee is entitled to personal leave, subject to the following conditions:

- the employee must obtain the prior written consent of the domestic employer;
- the employee must provide sufficient notice in order for the domestic employer to find cover if required.

The employee is not required to give reasons for their request for personal leave. The domestic employer is not required to give reasons for denying the leave request.

If the domestic employer has not given their agreement, the absence of the employee from their workstation may be considered an unauthorised absence.

The employment contract is suspended during the period of personal leave.

This leave is not considered actual working time. It does not give rise to pay entitlement and is not taken into account in the calculation of paid leave entitlement and length of service.

Article 48-2-2 Leave for sick children

Any employee is entitled to unpaid leave in the event of illness or accident, attested by a medical certificate, of a child under the age of sixteen (16) for whom they are the primary carer.

The employee must notify the domestic employer as soon as possible, by any means, and provide them with the medical certificate within forty-eight (48) hours, except in exceptional circumstances. Failing this, the employee's absence may be considered an unauthorised absence.

The entitlement for this type of leave is three (3) working days per calendar year.

This period is extended to five (5) working days if the child is under the age of one (1) or if the employee is the primary carer for three (3) or more children under the age of sixteen (16).

Leave for sick children is not family-related leave.

This leave is not considered actual working time. It does not give rise to pay entitlement and is not taken into account in the calculation of paid leave entitlement and length of service.

Article 48-2-3 Congé de présence parentale

Le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale. Les conditions d'octroi et la durée de ce congé sont prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Ce congé n'est pas rémunéré par le particulier employeur. Il n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Article 48-2-4 Autres congés non rémunérés

D'autres congés non rémunérés sont prévus par les dispositions du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

> CHAPITRE V Absences

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

Article 49 Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée et le cas échéant autorisée par le particulier employeur.

Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle, de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Elle est prise en compte en totalité pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 48-2-3 Parental presence leave

Any employee whose dependent child suffers from an illness or disability or is the victim of a particularly serious accident requiring sustained and restrictive care, may request parental presence leave. The conditions for approving this leave are set out in the legal and regulatory provisions of ordinary law.

This leave is not paid by the domestic employer. It is not considered actual working time for the purposes of calculating paid leave entitlement. However, it is taken into account for the purposes of calculating length of service entitlement.

Upon their return from leave, the employee must be reinstated to their previous position.

Article 48-2-4 Other unpaid leave

Other types of unpaid leave are set out in the provisions of the Specific 'Childminder' Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER V Absences

The provisions of this Chapter are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 49 Employee absences

Any absence must be excused and authorised by the domestic employer.

If authorisation is not obtained or evidence not provided in a timely manner the absence may be considered a breach of contract.

In the event of absence due to illness or accident, the employee must notify the domestic employer as soon as possible, by any means, and provide them with a sick note within forty-eight (48) hours, except in exceptional circumstances.

The period of suspension of the employment contract due to a non-work-related illness or accident is not considered actual working time for the purposes of calculating paid leave entitlement and length of service.

The period of suspension of the employment contract due to an occupational disease, occupational accident or commuting accident is considered actual working time for the purposes of calculating paid leave entitlement, up to a maximum uninterrupted period of one year. It is taken into account in full when calculating length of service entitlement.

The rules governing the compensation of an employee whose employment contract has been suspended due to their state of health are set out in Appendix 3 of this Collective Agreement.

À l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié doit, dans certains cas, bénéficier d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun.

Dans les cas et conditions prévues par l'annexe n° 2 de la présente convention collective, il bénéficie également, à son retour, d'un entretien professionnel.

> CHAPITRE VI Classification

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

Article 50 Classification des emplois

La classification des emplois est un outil d'identification et de hiérarchisation des emplois contribuant à la politique de ressources humaines de la branche afin de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle permet par ailleurs, à travers l'analyse des emplois et au regard des activités réalisées par le salarié, des compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi et d'éventuels autres critères objectifs préalablement définis, de déterminer le salaire minimum affecté à l'emploi.

Dans un contexte d'accélération des mutations sociales et sociétales, les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications. Les partenaires sociaux restent mobilisés pour faire évoluer les emplois du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de manière lisible et opérationnelle.

> CHAPITRE VII Rémunération

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

Article 51 Salaire horaire brut minimum

Le salaire horaire brut minimum est défini comme le salaire en-dessous duquel aucun salarié relevant de la présente convention collective ne peut être rémunéré.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

At the end of the period of suspension of the employment contract, the employee must, in certain cases, undertake a return-to-work assessment with the occupational health service referred to in Article 43 of this Common Framework.

In the cases and conditions set out in Appendix 2 of this Collective Agreement, the employee is entitled to a return-to-work interview.

> CHAPTER VI Classification

The provisions of this Chapter are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 50 Job classification

The job classification structure is a tool for identifying and ranking jobs which contributes to the sector's human resources policy by providing a better insight into jobs in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Through the analysis of jobs and with regards to the employee's duties, the skills required for the job and any other predefined objective criteria, it is also a means of setting minimum rates of pay for the job.

In a context of accelerating social and societal change, the social partners are keen to use workforce planning as a basis for their work, thus creating a dynamic aimed at anticipating trends in jobs, skills and qualifications. The social partners remain committed to developing jobs in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector in a clear and operational manner.

> CHAPTER VII Remuneration

The provisions of this Chapter are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 51 Minimum gross hourly wage

The minimum gross hourly wage is defined as the minimum rate at which any employee covered by this Collective Agreement must be paid.

This Article is supplemented by the provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 52 Mensualisation du salaire

Le salaire de base du salarié est mensualisé quel que soit le nombre de jours, de semaines travaillées dans l'année.

La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération.

Des dérogations à la mensualisation sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 53 Calcul du salaire mensuel brut de base

La mensualisation du salaire est calculée sur la base du salaire horaire brut.

Les modalités de calcul du salaire mensuel brut de base sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 54 Majoration du salaire mensuel brut de base

Le salaire mensuel brut de base peut être majoré, sous certaines conditions prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 55 Déduction des périodes d'absence

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

Article 56 Paiement du salaire et déclarations**Article 56-1 Déclaration du salaire**

Le particulier employeur déclare la rémunération mensuelle du salarié auprès des organismes concernés visés à l'article 42 du présent socle commun.

À partir de la déclaration effectuée par le particulier employeur, les organismes concernés calculent et prélèvent les contributions et cotisations sociales puis émettent un bulletin de salaire, qui est mis à la disposition du salarié.

Article 56-2 Paiement du salaire

Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, à la date et dans les conditions prévues au contrat de travail, par le particulier employeur.

Avec l'accord écrit du salarié, le particulier employeur a la possibilité de confier le versement de la rémunération en donnant mandat :

- au CESU, à travers le dispositif CESU + ;
- à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

Article 52 Monthly salary

The employee's basic pay is paid as a monthly salary regardless of the number of days or weeks worked during the year.

The payment of a monthly salary guarantees consistent pay.

Exceptions to the monthly salary are set out in each of the specific frameworks.

Article 53 Calculation of the basic gross monthly salary

The monthly salary is calculated on the basis of the gross hourly pay.

Methods for calculating the basic gross monthly salary are set out in each of the specific frameworks.

Article 54 Extra monthly pay

Extra pay, bonuses and premiums may be added to the basic gross pay under certain conditions set out in each of the specific frameworks.

Article 55 Deduction of periods of absence

The provisions of this Article are set out in each of the specific frameworks.

Article 56 Payroll and declarations**Article 56-1 Pay declaration**

The domestic employer declares the employee's monthly pay to the relevant bodies referred to in Article 42 of this Common Framework.

Based on the declaration made by the domestic employer, the relevant bodies calculate and deduct the social contributions and deductions before issuing a pay slip which is made available to the employee.

Article 56-2 Payroll

The salary must be paid by the domestic employer every month on the date and under the conditions set out in the employment contract.

With the written agreement of the employee, the domestic employer has the option of outsourcing payroll to:

- the CESU, through the CESU + system;
- PAJEMPLOI, through the PAJEMPLOI + system.

> CHAPITRE VIII Indemnités et prestations

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

Article 57 Indemnités liées à la conduite d'un véhicule

Si, en accord avec le particulier employeur, le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, il bénéficie d'une indemnité kilométrique.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par les parties dans le contrat de travail. Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité kilométrique.

Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 58 Autres indemnités et prestations

D'autres indemnités et prestations sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 59 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun, le salarié bénéficie d'une prise en charge, par le particulier employeur, à hauteur de cinquante pour cent (50 %) du prix du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

> CHAPITRE IX Ancienneté

Article 60 Ancienneté

L'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

> CHAPTER VIII Allowances and benefits

The provisions of this Chapter are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 57 Mileage allowances

If, in agreement with the domestic employer, the employee is required to use their personal vehicle for work, they may claim a mileage allowance.

The mileage allowance is agreed by the parties in the employment contract. It must not be lower than the government scale or higher than the tax scale.

If the employee uses the domestic employer's vehicle for their work, they are not entitled to the mileage allowance.

Mileage allowances are not taken into account when calculating the employee's holiday pay.

This Article is supplemented by the provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 58 Other allowances and benefits

Other allowances and benefits are set out in each of the specific frameworks.

Article 59 Subsidised public transport or public bicycle rental service

In accordance with the legal and regulatory provisions of ordinary law, the domestic employer subsidises fifty per cent (50%) of the cost of the pass purchased by the employee to commute between their usual place of residence and their place of work, using public transport or public bicycle rental services.

The provisions of this Article are supplemented by the provisions for the same purpose in the Specific 'Domestic Employee' Framework.

> CHAPTER IX Seniority

Article 60 Seniority

Length of service is calculated on the basis of the length of the employee's service with the domestic employer, under the same employment contract, regardless of working time.

Length of service is calculated from the effective hire date and ends on the date on which the employment contract ends.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié. Les périodes visées sont rappelées dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

> CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 61 Retraite complémentaire

Pour les particuliers employeurs et les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective, la caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l'IRCEM AGIRC-ARRCO.

Certain periods of suspension of the employment contract are taken into account when calculating the employee's length of service. The relevant periods are listed in the fact sheets and information documents. These are for reference purposes and do not form part of the Collective Agreement.

> CHAPTER X Supplementary pension

Article 61 Supplementary pension

For domestic employers and employees who fall within the scope of this Collective Agreement, the supplementary pension fund is the IRCEM AGIRC-ARRCO.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

➤ CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 62 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues par les dispositions légales et réglementaires du droit commun.

➤ CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 63 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 63-1 Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur et leur formalisme éventuel sont prévus par les dispositions inscrites par chacun des socles spécifiques.

Article 63-2 Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

Article 63-2-1 Démission

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.

Article 63-2-2 Départ volontaire à la retraite

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

TITLE 2 Termination of the employment contract

The provisions of this Title are supplemented by provisions for the same purpose in each of the specific frameworks. As such, these provisions must be read together with those set out in Title 2 of the specific framework.

➤ CHAPTER I Termination of the fixed-term employment contract

Article 62 Termination of the fixed-term employment

The provisions relating to the termination of the fixed-term employment contract are set out in the legal and regulatory provisions of ordinary law.

➤ CHAPTER II Termination of the open-ended employment contract

Article 63 Termination of the open-ended employment contract

Article 63-1 Termination of the employment contract by the domestic employer

The cases of termination of the open-ended employment contract by the domestic employer and any related procedures are set out in the provisions of each of the specific frameworks.

Article 63-2 Termination of the employment contract by the employee

Article 63-2-1 Resignation

The employment contract may be terminated by the employee. The resignation is the result of a serious and unequivocal will, clearly expressed in writing.

The employee must notify the domestic employer of this by registered letter with acknowledgment of receipt or by letter delivered by hand against receipt.

The notice period begins on the date on which the registered letter or its hand delivery are first presented.

Article 63-2-2 Voluntary retirement

As soon as they reach the legal age of retirement, even if they are not yet eligible for a full pension, the employee may notify the domestic employer in writing of their retirement, under the legal and regulatory provisions of ordinary law.

Article 63-3 Rupture du contrat de travail du fait du décès**Article 63-3-1 Décès du particulier employeur**

Les dispositions relatives au décès du particulier employeur sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 63-3-2 Décès du salarié

Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié.

Le particulier employeur en informe l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié.

Le particulier employeur informe les ayants-droits de la rupture du contrat de travail et leur remet, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès, le dernier bulletin de salaire ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte prévus à l'article 69 du présent socle commun.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayant-droits :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés au jour du décès, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 63-3-3 Décès de l'enfant du particulier employeur

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

Article 63-4 Autres ruptures du contrat de travail

Les autres ruptures du contrat de travail sont précisées dans chacun des socles spécifiques.

Article 64 Préavis

La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 63-3 Termination of the employment contract due to death**Article 63-3-1 Death of the domestic employer**

The provisions relating to the death of a domestic employer are set out in each of the specific frameworks.

Article 63-3-2 Death of the employee

Upon the death of the employee, the employment contract is automatically terminated. It is terminated on the date of the employee's death.

The domestic employer must notify the body to which the employee's declaration of employment was sent.

The domestic employer must notify the beneficiaries of the termination of the employment contract and issue them with the final payslip as well as the employment certificate and the statement of final settlement referred to in Article 69 of this Common Framework within thirty (30) calendar days of the death.

In the event of the employee's death, under certain conditions, beneficiaries may be able to claim from the sector's insurance scheme, as specified in Appendix 3 of this Collective Agreement.

Upon termination of the employment contract, beneficiaries are paid:

- the last salary due on the day of death;
- pay in lieu of any leave accrued that is outstanding on the day of death, the terms and conditions of which are set out in each of the specific frameworks.

Article 63-3-3 Death of the child of the domestic employer

The provisions of this Article are set out in each of the specific frameworks.

Article 63-4 Other grounds for termination of the employment contract

The other grounds for termination of the employment contract are set out in each of the specific frameworks.

Article 64 Notice period

Termination of the employment contract by the domestic employer or employee may or may not be subject to a notice period.

The employment contract ends on:

- the date on which the notice period ends, in the event that it has been fulfilled by the employee;
- the scheduled end date of the notice period, in the event that the employee is asked by the domestic employer not to serve some or all of the notice period;
- the last day of work, in the event that the employee opts not to serve some or all of their notice period.

This Article is supplemented by the provisions for the same purpose in each of the specific frameworks.

Article 64-1 Exécution du préavis

La période de préavis est un délai préfix commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés. Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective.

Article 64-2 Inexécution du préavis

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. À défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

Article 64-3 Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Article 64-1 Fulfilling the notice period

The notice period is a predetermined period starting from the date of the first presentation of the registered letter with acknowledgment of receipt notifying the termination of the employment contract or from the date of hand delivery against receipt.

The notice period may not be interrupted or suspended. As an exception, the notice may be suspended in the event of:

- a medical leave of absence following an occupational accident or disease;
- suspension of the employment contract following maternity or adoption leave;
- paid leave being taken. As an exception, notice periods and paid leave may be combined in the event of a written and signed agreement by the parties.

If the employee fulfils the notice period, the employment contract end date corresponds to the end date of the notice period, with any additional time added in the event that any of the three aforementioned cases of suspension occurred during the notice period.

This Article is supplemented by the provisions for the same purpose set out in each of the specific frameworks of this Collective Agreement.

Article 64-2 Non-fulfilment of the notice period

In the event that the domestic employer does not fulfil the notice period, the employee is entitled to pay in lieu of notice until the scheduled employment contract end date. This allowance, in lieu of notice, is subject to social contributions and deductions and is equal to total gross pay for the notice period as set out in each of the specific frameworks of this Collective Agreement. Any unserved notice is taken into account for the purpose of calculating paid leave entitlement and length of service.

At the request of the employee, the domestic employer may agree to the partial or total non-fulfilment of the notice period. In this case, the employment contract ends on the last day of work. In the absence of agreement by the parties, in the event of the total or partial non-fulfilment of the notice period at the employee's instigation, the domestic employer is entitled to compensation equal to the total net pay corresponding to any unserved notice.

Article 64-3 No notice period in cases of serious misconduct or gross negligence

In the event of serious misconduct or gross negligence, the employment contract end date is the date on which the domestic employer sends notice of termination.

➤ CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Article 65 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 65-1 Dispositions générales

Les conditions d'octroi et de fixation des indemnités liées à la rupture du contrat de travail sont déterminées par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 65-2 Dispositions applicables en cas de départ volontaire à la retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues par le socle commun, à l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Article 66 Indemnité compensatrice de préavis

Le présent article s'applique au particulier employeur amené à verser une indemnité compensatrice de préavis au salarié dans les conditions et selon les modalités de calcul prévues par chacun des socles spécifiques. Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

Article 67 Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 68 Autres sommes versées

À la date de fin du contrat de travail, sont versées au salarié, la rémunération et toute somme due en application des dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

➤ CHAPTER III Employee pay and benefits at the end of the employment contract

Article 65 Compensation related to the termination of the employment contract

Article 65-1 General provisions

The conditions for awarding and calculating pay and benefits related to the termination of the employment contract are determined by the provisions of each of the specific frameworks.

Article 65-2 Provisions for voluntary retirement

Employees who take voluntary retirement may be entitled to a retirement bonus under the conditions and according to the procedures set out in the Common Framework in Appendix 4 of this Collective Agreement.

Article 66 Pay in lieu of notice

This Article applies to domestic employers who must pay the employee pay in lieu of notice under the conditions and based on the calculation methods set out in each of the specific frameworks. The amount paid in lieu of notice corresponds to the pay due to the employee up to the employment contract end date.

Article 67 Pay in lieu of leave

In the event of termination of the employment contract, the employee is entitled to pay in lieu of leave.

Any untaken paid leave accrued by the employment contract end date is paid under the terms and conditions set out in each of the specific frameworks.

Article 68 Other payments

At the end of the employment contract, the employee is paid any remuneration and any outstanding sums under the provisions of each of the specific frameworks.

➤ CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 69 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Par principe, à la date de fin du contrat de travail définie à l'article 64 du présent socle commun, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :

- un certificat de travail précisant :
 - les nom, prénom et adresse du particulier employeur ;
 - les nom et prénom du salarié ;
 - la date d'effet de l'embauche ;
 - la date de fin du contrat de travail ;
 - la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;
 - la portabilité de la prévoyance ;
 - le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur.
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les six (6) mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de deux (2) semaines calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut être remise au salarié.

Des modèles de certificat de travail, de reçu pour solde de tout compte et de l'attestation précitée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

➤ CHAPTER IV Documents issued to the employee at the end of the employment contract

Article 69 Documents issued to the employee at the end of the employment contract

In principle, on the employment contract end date defined in Article 64 of this Common Framework, the domestic employer must issue the employee with:

- an employment certificate specifying:
 - the first name, surname and address of the domestic employer;
 - the first name and surname of the employee;
 - the effective hire date;
 - the employment contract end date;
 - the nature of the position held or any positions held successively and the relevant periods;
 - the portability of insurance;
 - a statement specifying that the employee is free from any commitment towards the domestic employer, if applicable.
- the certificate to submit a claim for benefits to the French Employment Service (Pôle Emploi);
- a statement of final settlement detailing the sums paid to the employee on the date of termination of the employment contract. The statement of final settlement may be signed by the employee. It may be disputed within six (6) months of its signature date, after which time the sums listed are considered discharged by the domestic employer.

As an exception, when, at the request of the employee, the notice period is not fulfilled or is only served in part, the domestic employer has a maximum of two (2) calendar weeks from the contract end date to provide the employee with all of the aforementioned documents and pay any termination benefits.

When, at the request of the employee, the notice period is not fulfilled, they may be issued with a certificate specifying the date on which they are free of any commitment.

Templates of employment certificates, statements of final settlement and the aforementioned certificate are available in the fact sheets and information documents. These are for reference purposes and do not form part of the Collective Agreement.

> CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 70 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions liées à la restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail sont prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

> CHAPTER V Requirement to vacate accommodation at the end of the employment contract

Article 70 Requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract

The provisions related to the requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract are set out in the Specific 'Domestic Employee' Framework.

DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS

> CHAPITRE I Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés

Article 71 Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés

Les dispositions de la présente convention collective résultent de la volonté de partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de consacrer, eu égard à la singularité du secteur, le principe de l'attachement des droits sociaux aux salariés afin :

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

Article 72 Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile confient la mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés à l'association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, dénommée APNI, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

L'APNI, lorsqu'elle est désignée par un texte légal, réglementaire, la convention collective ou un accord de branche étendu, a pour objet d'assurer l'interface, entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre, l'APNI est chargée, conformément aux orientations stratégiques de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et de manière applicative de :

- > gérer et déployer le budget et les ressources affectées en vue de réaliser son objet ;
- > disposer, le cas échéant, des mandats confiés par les employeurs.

Par ailleurs, la branche peut confier à l'APNI, conformément à son objet social, toute mission s'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés telle que notamment des missions de collecte (recouvrement et contrôle), de simplification des démarches des particuliers employeurs et des salariés de la branche, de communication et d'étude.

PORTABLE EMPLOYMENT RIGHTS

> CHAPTER I General economy of portable employee rights

Article 71 The principle of portable employment rights

The provisions of this Collective Agreement are the result of a desire on the part of the social partners of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector to establish the principle of portable employment rights within this unique sector to:

- > enforce and standardise portable employment rights through their implementation;
- > standardise associated employer obligations, if necessary by allowing these to be outsourced, and thus provide them with a solidarity mechanism.

Article 72 Enforcement of portable employment rights

The social partners of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector have outsourced the enforcement of portable employment rights to the Joint Association, called APNI, created, under the terms of the agreement of 19 December 2018 governing childminders and domestic employees employed by domestic employers referred to in Appendix 2 of this Collective Agreement.

When referred to in a legal or regulatory text, the Collective Agreement or an extended sectoral agreement, the purpose of the APNI is to act as an interface between domestic employers, employees and all stakeholders involved in the implementation of the sectoral policy adopted by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

As such, in accordance with the strategic priorities of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector and on a case-by-case basis, the APNI is responsible for:

- > administering and allocating the budget and allocated resources in order to fulfil its remit;
- > having, where appropriate, the mandates entrusted by employers.

In addition, the sector may entrust the APNI, in accordance with its corporate purpose, with any remit within the framework of the implementation of the portable rights of employees, such as, in particular, allocation remits (collection and control), simplification of the procedures for individual employers and employees in the sector, communication and studies.

> CHAPITRE II Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés

Les dispositions du présent chapitre résultent de la volonté des partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de renforcer et développer le socle de droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective prévoit ainsi des dispositions renforcées notamment en matière de prévention des risques et santé au travail, professionnalisation, accès à des activités sociales et culturelles, prévoyance, prime conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

> SOUS-CHAPITRE I Santé au travail et prévention des risques

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale des salariés.

Prenant en compte la singularité de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, elle permet, en application de l'article L.4625-2 du code du travail, de déroger par accord de branche étendu aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des salariés du particulier employeur.

L'ordonnance prise en application de l'article 99 de la loi d'accélération de la simplification de l'action publique rend applicable aux assistants maternels du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale et élargit le champ d'application de l'article L.4625-2 du code du travail aux assistants maternels.

SECTION 1 - Surveillance médicale des salariés

Article 73 Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur

L'employeur a l'obligation d'assurer la surveillance médicale des salariés relevant du champ d'application professionnel de la présente convention collective. Dans ce cadre, il doit s'assurer du suivi individuel de l'état de santé du salarié par la médecine du travail.

Les salariés relevant de la présente convention collective doivent se soumettre à l'ensemble des actes liés à la surveillance médicale.

Article 74 Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés

L'annexe n° 1 détermine les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et prévoit les règles nécessaires afin :

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

> CHAPTER II Breakdown of portable employment rights

The provisions of this Chapter are the result of a commitment on the part of social partners in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector to strengthen and develop core portable employment rights.

As such, this Collective Agreement contains strengthened provisions, in particular in terms of risk prevention and occupational health, professionalisation, access to social and cultural activities, insurance, and sector-specific bonuses for voluntary retirement.

> SUBCHAPTER I Occupational health and risk prevention

Law No 2011-867 of 20 July 2011 made the health surveillance provisions of ordinary law applicable to domestic employees.

Given the specific nature of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, it contains provision for an exemption to the rules relating to the organisation and choice of the Occupational Health Service as well as health surveillance measures for domestic employees, in accordance with Article L.4625-2 of the French Labour Code and by extended sectoral agreement.

Under the Ordinance adopted in application of Article 99 of the Law for the Acceleration and Simplification of Public Action (ASAP) the health surveillance provisions of ordinary law apply to childminders employed by domestic employers and the scope of Article L.4625-2 of the French Labour Code is extended to include childminders.

SECTION 1 – Medical surveillance

Article 73 Sector-specific medical surveillance

The employer has a duty to monitor the health of any employees in occupations within the scope of this Collective Agreement. In this context, the employer must arrange for each employee to receive health checks by the occupational health service.

Employees covered by this Collective Agreement must agree to any such health checks.

Article 74 Procedures for monitoring employee health

Appendix 1 sets out the appropriate procedures for monitoring employee health and the necessary rules in order to:

- > enforce and standardise portable employment rights through their implementation;
- > standardise related employer obligations, if necessary, by outsourcing them to a Joint Association, and thus providing them with a solidarity mechanism.

SECTION 2 - Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 75 Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, les dispositions de droit commun relatives à la prévention des risques professionnels ne sont pas applicables.

L'annexe n° 1 de la présente convention collective détermine les modalités de la mise en œuvre de mesures destinées à prévenir les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés.

➤ SOUS-CHAPITRE II La professionnalisation des salariés

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, aux termes de son article 38, a confirmé la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en adaptant les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le décret d'application n°2018-1344 du 28 décembre 2018 relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeur consacre le mandatement par les particuliers employeurs de l'APNI. Deux arrêtés du 21 décembre 2018 et du 27 janvier 2020 ont également été pris pour l'application des dispositions de la loi au secteur.

C'est dans ce cadre qu'a été conclu l'accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 17 novembre 2020. Il détermine les modalités de définition, de mise en œuvre et de développement d'une politique de professionnalisation ambitieuse tenant compte de la singularité du secteur. Cet accord est articulé autour de la promotion des métiers, la valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification, l'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés, la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et le financement de la formation professionnelle continue.

Article 76 Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche

La professionnalisation est le processus qui permet au salarié de construire et développer ses compétences, et qui accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie afin d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et favoriser l'évolution professionnelle.

La CPNEFP prévue à l'article 22 du présent socle commun définit la politique de professionnalisation de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle doit notamment permettre de :

- répondre aux enjeux de la branche en matière d'accroissement des besoins de la société en termes d'accompagnement à domicile, d'accueil individuel de l'enfant par l'adaptation, le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- favoriser l'attractivité et la mixité des métiers de la branche professionnelle ;
- assurer la sécurisation des parcours professionnels et l'emploi des salariés ;

SECTION 2 – Prevention of occupational risks in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector

Article 75 Prevention of occupational risks in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector

As the domestic employer is not a company, the provisions of ordinary law relating to the prevention of occupational risks do not apply.

Appendix 1 of this Collective Agreement sets out the terms and conditions for the implementation of measures intended to prevent risks of illness or accidents linked to the work of employees.

➤ SUBCHAPTER II Professionalisation of employees

Article 38 of Law No 2018-771 of 5 September 2018 on the Freedom to Choose One's Professional Future, confirmed the specific nature of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector by adapting the organisational arrangements and funding of vocational training to its specificities. Under Implementing Decree No 2018-1344 of 28 December 2018 relating to the contributions paid by certain categories of employers APNI was given the remit of managing contributions. Two orders dated 21 December 2018 and 27 January 2020 were also issued to apply the provisions of the law to the sector.

It is within this framework that the Inter-Sectoral Framework Agreement for the Implementation of a Professionalisation Policy in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector was signed on 17 November 2020. It sets out arrangements for defining, implementing and developing an ambitious sector-specific policy of professionalisation. This Agreement is structured around the promotion of careers, the accreditation and recognition of skills through training and certification, support for domestic employers and employees, the National Joint Committee for Employment and Vocational Training (CPNEFP) and funding for continuing vocational training.

Article 76 Setting and implementing the sector's professionalisation policy

Professionalisation is the process by which employees can build and develop their skills and stands alongside lifelong vocational training, which allows such employees to acquire and update knowledge and skills and promote career development.

The CPNEFP referred to in Article 22 of this Common Framework sets the sectoral policy on the professionalisation of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

In particular, it should:

- meet the challenges of the sector related to the increasing needs of society in terms of home help and individual childcare through the adaptation, development and acquisition of new skills;
- promote the attractiveness and diversity of the occupations within the professional sector;
- ensure the security of career paths and the employment of employees;

- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les modalités de mise en œuvre de la politique de professionnalisation sont fixées par l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 77 Développement de la professionnalisation

Article 77-1 Financement de la formation professionnelle

Le développement de la professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est financé par :

- Deux contributions prises en charge par les particuliers employeurs :
 - une contribution légale à la formation professionnelle dérogatoire prévue à l'article L.6331-57 du code du travail ;
 - une contribution conventionnelle à la formation professionnelle prévue par l'annexe n° 2 de la présente convention collective. Les partenaires sociaux considérant que le développement de la professionnalisation des salariés représente un enjeu majeur pour le secteur ont décidé de renforcer les démarches en ce sens et de traduire leurs engagements notamment à travers une contribution conventionnelle renforcée permettant un financement élargi de la formation professionnelle des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- L'ensemble des autres contributions ou ressources dont l'objet et la finalité sont affectés au financement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 77-2 Gestion des ressources

Conformément aux orientations stratégiques décidées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, la gestion des ressources est confiée à l'APNI.

L'APNI est chargée d'assurer la gestion de :

- la contribution légale visée à l'article 77-1 du présent socle commun, qui lui est confiée aux termes de l'article L.6331-60 du code du travail en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- la contribution conventionnelle visée à l'article 77-1 du présent socle commun qui lui est confiée par l'annexe n° 2 de la présente convention collective ;
- l'ensemble des autres contributions ou ressources visées à l'article 77-1 du présent socle commun.

Article 78 Adaptation des dispositifs de formation professionnelle continue à la singularité du secteur et accompagnement des particuliers employeurs et des salariés

Afin de tenir compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et garantir l'accès à la formation professionnelle pour les salariés relevant du champ d'application

- support the forward-looking management of jobs and skills.

The procedures for implementing the professionalisation policy are set out in Appendix 2 of this Collective Agreement.

Article 77 Development of professionalisation

Article 77-1 Vocational training funding

The development of professionalisation in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector is funded by:

- Two contributions by domestic employers:
 - a statutory contribution to the vocational training referred to in Article L.6331-57 of the French Labour Code;
 - a sector-specific contribution to vocational training set out in Appendix 2 of this Collective Agreement. The social partners consider the development of the professionalisation of employees to be a major issue for the sector and, as such, have decided to intensify their efforts in this area and put their commitments into practice, including through an increased sector-specific contribution enabling more extensive funding of vocational training for employees in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.
- Any other contributions or resources aimed at funding the professionalisation of employees in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 77-2 Resource management

In accordance with the strategic priorities set by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, as set out in Appendix 2 of this Collective Agreement, the APNI is appointed to manage resources.

The APNI is responsible for managing:

- the legal contribution referred to in Article 77-1 of this Common Framework, for which it is responsible under Article L.6331-60 of the French Labour Code in accordance with the legal and regulatory provisions in force;
- the sector-specific contribution referred to in Article 77-1 of this Common Framework, for which it is responsible under Appendix 2 of this Collective Agreement;
- all the other contributions or resources referred to in Article 77-1 of this Common Framework.

Article 78 Sector-specific continuing vocational training arrangements and support for domestic employers and employees

In order to take into account the specific characteristics of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector and guarantee access to vocational training for employees who fall under

conventionnel de la présente convention collective, et favoriser le départ en formation, les modalités d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle continue sont aménagées par l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Dans ce cadre, l'APNI, ainsi mandatée par les particuliers employeurs, assure l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés. À ce titre, elle accompagne les salariés et les particuliers employeurs notamment en vue d'assurer la prise en charge et le versement direct aux salariés des rémunérations et des frais de vie engagés pendant le suivi de formation et procéder aux déclarations et informations afférentes.

Article 79 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La politique de professionnalisation du secteur doit pouvoir répondre aux enjeux de l'emploi dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile liés notamment au vieillissement de la population, aux évolutions des attentes et des besoins des parents en termes d'accueil individuel et des ménages en termes d'entretien du cadre de vie.

Les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications.

Dans le cadre des négociations relatives à la GPEC de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et dans le respect des dispositions légales, les partenaires sociaux s'appuient sur le CNPDS pour déterminer les orientations politiques en vue du développement et de la mise en œuvre de la GPEC, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques.

Afin de préparer les négociations, le CNPDS pourra notamment s'appuyer sur les travaux du Comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications ayant, conformément à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, pour mission de favoriser une démarche de GPEC, ainsi que sur l'observatoire des emplois et de la famille afin d'établir un diagnostic qualitatif, quantitatif et prospectif de l'emploi des métiers et des compétences.

➤ SOUS-CHAPITRE III Activités sociales et culturelles

Article 80 Mise en place d'actions permettant l'accès des salariés aux activités sociale et culturelles

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dans le cadre du développement des droits sociaux des salariés, souhaitent mettre en place au profit des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des actions leur permettant d'accéder à des activités sociales et culturelles.

Dans ce cadre, un portail web est mis en place. Il permet aux salariés de la branche d'accéder à des offres qualitatives de voyages, de culture, de sports et loisirs à tarifs préférentiels au même titre que ceux dont bénéficient certains salariés d'entreprise.

the scope of this Collective Agreement, and to encourage them to attend training courses, the procedures for accessing continuing vocational training are set out in Appendix 2 of this Collective Agreement.

Within this framework, the APNI is appointed by domestic employers to act as an interface between domestic employers, employees and all stakeholders. As such, it supports employees and domestic employers, in particular in terms of subsidising and paying employees' remuneration and any living expenses incurred during training, as well as fulfilling any declaration and reporting requirements.

Article 79 Workforce planning

The sector's professionalisation policy must be able to respond to the challenges of employment in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, particularly in terms of the ageing population, changing expectations and requirements of parents in relation to individual childcare and of households in terms of housekeeping.

The social partners are keen to implement a workforce planning policy and establish momentum in anticipating trends in jobs, skills and qualifications.

In the negotiations relating to workforce planning in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, and in accordance with the legal provisions, the social partners are supported by the CNPDS in establishing policy priorities for the development and implementation of workforce planning, associated with economic, demographic and technological changes.

In preparing for the negotiations, the CNPDS may rely on the work of the Joint Technical Committee for the Observation and Forecasting of Occupations and Qualifications, whose remit, under Appendix 2 of this Collective Agreement, is to promote workforce planning, and the Family Employment Observatory, in order to establish a qualitative, quantitative and forward-looking assessment of occupations and skills.

➤ SUBCHAPTER III Social and cultural activities

Article 80 Inception of measures allowing employees access to social and cultural activities

Within the context of developing the employment rights of employees, the social partners in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector are keen to implement measures enabling them to access social and cultural activities.

A web portal has been set up for this purpose. It enables employees within the sector to access high quality travel, culture, sport and leisure provision at preferential rates as is the case for certain company employees.

Article 81 Mise en œuvre des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles

La mise en œuvre opérationnelle des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles est confiée à l'APNI.

Dans le cadre des orientations stratégiques arrêtées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, l'APNI est ainsi chargée de la mise en œuvre opérationnelle du portail activités sociales et culturelles. À ce titre, elle détermine le contenu de l'offre activités sociales et culturelles, et son accessibilité pratique, par le biais d'un portail web régulièrement actualisé au bénéfice des salariés de la branche.

Article 82 Financement

Le financement de ce dispositif est assuré par le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) visé à l'article 32 du présent socle commun, alimenté par une contribution à la charge des particuliers employeurs et destinée notamment à permettre l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles.

> SOUS-CHAPITRE IV Prévoyance

Article 83 Mise en place d'un régime de prévoyance de branche

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'existence d'une protection sociale complémentaire effective au bénéfice des salariés de la branche, notamment contre les risques incapacité, invalidité, décès, afin de permettre une indemnisation, sous certaines conditions, en cas de réalisation de ces risques.

Les règles relatives au régime de prévoyance mis en place au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective.

Article 84 Mise en œuvre opérationnelle du dispositif

Article 84-1 Rôle et missions de l'APNI

Conformément à son objet social, l'APNI a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés. Elle se voit ainsi confier des attributions en matière de protection sociale complémentaire et, notamment, de prévoyance.

Au regard des spécificités du secteur (en particulier la multiplicité d'employeurs) et afin de garantir l'effectivité des droits des salariés en matière de prévoyance, l'APNI a pour mission :

- > d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

Article 81 Implementation of measures giving employees access to social and cultural activities

The APNI has operational responsibility for implementing measures enabling employees to access social and cultural activities.

Under the strategic priorities adopted by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, the APNI has operational responsibility for running the social and cultural activities portal. As such, it determines the content and practical accessibility of the social and cultural activities on offer through a regularly updated web portal for the benefit of employees in the sector.

Article 82 Funding

This measure is funded through the Domestic Employment Information and Promotion Fund (FIVED) referred to in Article 32 of this Common Framework, by a contribution payable by domestic employers aimed at enabling employees to access social and cultural activities in particular.

> SUBCHAPTER IV Life Insurance

Article 83 Creation of a sector-specific insurance scheme

The social partners affirm their commitment to effective social protection for employees in the sector particularly relating to the risks of incapacity, invalidity and death, in order to provide compensation, under certain conditions, in the event that such risks materialise.

The rules governing the insurance scheme within the Domestic Employer and Domestic Employment Sector are set out in Appendix 3 of this Collective Agreement. This Appendix forms an integral part of this Agreement.

Article 84 Operational implementation of the scheme

Article 84-1 Role and remit of the APNI

In accordance with its corporate purpose, the APNI's remit is to act as an interface between domestic employers, employees and any stakeholders involved in the implementation of the policy adopted by the sector in order to enforce employee rights. As such, it has responsibility for supplementary social protection and, in particular, insurance.

Given the specific nature of the sector (in particular the large number of employers) and in order to enforce employee rights in terms of insurance, the APNI is responsible for:

- > on behalf of domestic employers, organising the implementation and monitoring of the insurance scheme, in particular through the remit given by domestic employers through simplified systems for the declaration and payment of social contributions.

Dans le cadre de ce mandat, elle est notamment chargée de certaines obligations et démarches administratives incombant à ces derniers, telle que, par exemple, la remise de la notice d'information aux salariés ;

- la collecte des cotisations dues au titre du régime de prévoyance.

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

Pour maîtriser l'ensemble de l'économie du régime de prévoyance, l'APNI est notamment amenée à auditer les différents financements, les chargements ou frais associés, mais également à contrôler l'effectivité des droits en termes d'accès et de niveau de garantie, ainsi que l'adéquation des financements aux garanties définies par la branche.

Dans le cadre des missions qui lui sont conférées, l'APNI a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité.

Article 84-2 Données indispensables aux missions de l'APNI

Dans le cadre des missions visées à l'article 84-1 de la présente convention collective, l'APNI doit :

- recevoir de la part des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, des caisses de mutualité sociale agricole, et/ou de tout organisme habilité par ces derniers ;
- traiter de manière directe ou indirecte, des données à caractère personnel des particuliers employeurs et des salariés de la branche, ainsi que des autres bénéficiaires des garanties décès et rente éducation du régime de prévoyance.

Ces données sont nécessaires notamment :

- au recueil des mandats des particuliers employeurs, dans les conditions prévues par les conditions générales d'utilisation des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales visés à l'article L. 133-5-6 du Code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'accomplissement des missions qui découlent de ces mandats ;
- au recouvrement des cotisations tant salariales que patronales et à toute opération complémentaire, portant notamment sur le contrôle et le suivi de la collecte et du recouvrement des cotisations, sur la réalisation d'études actuarielles et statistiques ;
- au contrôle de la gestion de l'organisme assureur en charge du régime et de l'effectivité des droits des salariés en matière de prévoyance.

Article 84-3 Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies

L'APNI veille, au regard des différentes conventions conclues, à ce que les données personnelles des personnes concernées soient traitées conformément au cadre réglementaire applicable en matière de protection des données et s'assure que soient mises en œuvre les garanties suffisantes au regard du respect des principes fondamentaux du droit à la protection des données à caractère personnel, notamment des mesures juridiques et techniques appropriées afin d'assurer un niveau de sécurité adapté au risque.

This remit includes certain obligations and administrative procedures incumbent on domestic employers, such as issuing the fact sheet to employees;

- the collection of contributions due under the insurance scheme.

Pursuant to Article L.133-7 of the French Social Security Code, it outsources the collection of these contributions to the collection agencies of the general scheme and, in the case of employees covered by the agricultural scheme, to the Agricultural Mutual Assistance Association.

In order to control the overall economy of the insurance scheme, the APNI is required to audit the various financing mechanisms, the associated charges or costs, as well as to monitor the effectiveness of rights in terms of access and level of cover, and the adequacy of financing for the coverage determined by the sector.

APNI's has a service-delivery remit, where appropriate by delegation, subcontracting or agreement, with one or more third parties which report to it.

Article 84-2 APNI: Essential data

As part of the missions referred to in Article 84-1 of this Collective Agreement, the APNI must:

- outsource the collection of these contributions to the collection agencies of the general scheme and, in the case of employees covered by the agricultural scheme, to the Agricultural Mutual Assistance Association, and/or to any body authorised by the latter;
- process, directly or indirectly, the personal data of private employers and employees within the sector, as well as those belonging to beneficiaries of the death and education benefits of the insurance scheme.

This includes the need for:

- the collection of mandates from private employers, under the terms of the general conditions of use of the simplified social security contribution declaration and payment systems referred to in Article L. 133-5-6 of the French Social Security Code, as well as the performance of the remits arising from these mandates;
- the collection of both employee and employer contributions as well as any additional transactions, particularly concerning the control and monitoring of the allocation and recovery of contributions, and the carrying out of actuarial and statistical studies;
- monitoring the management of the insurer in charge of the scheme and the effectiveness of employees' insurance rights.

Article 84-3 Specific provisions governing the processing of personal data collected

APNI ensures, with regard to the various agreements concluded, that the personal data of the persons concerned are processed in accordance with the applicable regulatory framework for data protection and that sufficient guarantees are implemented with regard to compliance with the fundamental principles of the right to the protection of personal data, including appropriate legal and technical measures to ensure a level of security appropriate to the risk.

Article 85 Financement du régime

L'indemnisation au titre des garanties de prévoyance susvisées est financée conjointement par les cotisations des particuliers employeurs et des salariés, dans les conditions fixées par l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

> SOUS-CHAPITRE V Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite**Article 86 Mise en place d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite**

Dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé de les faire bénéficier d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite s'inscrivant dans le cadre de la protection sociale complémentaire de branche.

Afin d'assurer une meilleure effectivité des droits des salariés, en considération de la singularité des métiers qu'ils occupent, les partenaires sociaux se sont notamment engagés dans une démarche de reconnaissance de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein de la branche, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur.

Les règles relatives au régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite mises en place au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prévues à l'annexe n° 4 de la présente convention collective. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective.

Article 87 Mise en œuvre opérationnelle du dispositif**Article 87-1 Rôle et missions de l'APNI**

Conformément à son objet social, l'APNI a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés. Elle se voit ainsi confier des attributions en matière de protection sociale complémentaire et, notamment, d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Au regard des spécificités du secteur (en particulier la multiplicité d'employeurs) et afin de garantir l'effectivité des droits des salariés en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'APNI a pour mission :

> d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

Dans le cadre de ce mandat, elle est notamment chargée de certaines obligations et démarches administratives incombant à ces derniers, telles que, par exemple, la remise de la notice d'information aux salariés ;

Article 85 Funding of the scheme

Compensation under the aforementioned insurance scheme is funded jointly by contributions from domestic employers and employees, under the conditions set out in Appendix 3 of this Collective Agreement.

> SUBCHAPTER V Sector-specific voluntary retirement bonus**Article 86 Introduction of a sector-specific voluntary retirement bonus**

In an effort to recognise and retain employees falling within the scope of this Collective Agreement, the social partners have decided to grant such employees a voluntary retirement bonus as part of the supplementary social protection of the sector.

In order to enforce employee rights more effectively and taking into account the specific nature of their jobs, the social partners are committed to recognising total length of service within the sector, replacing the concept of length of service for a specific domestic employer.

The rules governing the voluntary retirement bonus scheme established within the Domestic Employer and Domestic Employment Sector are provided for in Appendix 4 to this Collective Agreement. This Appendix forms an integral part of this Agreement.

Article 87 Operational implementation of the scheme**Article 87-1 Role and remit of the APNI**

In accordance with its corporate purpose, the APNI's remit is to act as an interface between domestic employers, employees and any stakeholders involved in the implementation of the policy adopted by the sector in order to enforce employee rights. As such, it is responsible for supplementary social protection and, in particular, for sector-specific voluntary retirement bonuses.

Given the specific nature of the sector (in particular the large number of employers) and in order to enforce employee rights in terms of sector-specific voluntary retirement bonuses, the APNI is responsible for:

> on behalf of domestic employers, organising the implementation and monitoring of the voluntary retirement bonus scheme, in particular through the remit given by domestic employers through simplified systems for the declaration and payment of social contributions.

This remit includes certain obligations and administrative procedures incumbent on domestic employers, such as issuing the fact sheet to employees;

- la collecte des cotisations dues au titre du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

Pour maîtriser l'ensemble de l'économie du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'APNI est amenée notamment à auditer les différents financements, les chargements ou frais associés, mais également à contrôler l'effectivité des droits en termes d'accès à l'indemnité de départ volontaire à la retraite, ainsi que l'adéquation des financements à ce dispositif défini par la branche.

Enfin, dans le cadre des missions qui lui sont conférées, l'APNI a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité.

Article 87-2 Données indispensables aux missions de l'APNI

Dans le cadre des missions visées à l'article 87-1 de la présente convention collective, l'APNI doit :

- recevoir de la part des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, des caisses de mutualité sociale agricole, et/ou de tout organisme habilité par ces derniers ;
- traiter de manière directe ou indirecte, des données à caractère personnel des particuliers employeurs et des salariés de la branche, ainsi que des autres bénéficiaires du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Ces données sont nécessaires notamment :

- au recueil des mandats des particuliers employeurs, dans les conditions prévues par les conditions générales d'utilisation des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales visés à l'article L. 133-5-6 du Code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'accomplissement des missions qui découlent de ces mandats ;
- au recouvrement des cotisations patronales et à toute opération complémentaire, portant notamment sur le contrôle et le suivi de la collecte et du recouvrement des cotisations, sur la réalisation d'études actuarielles et statistiques ;
- au contrôle de la gestion de l'organisme assureur en charge du régime et de l'effectivité des droits des salariés en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Article 87-3 Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies

L'APNI veille, au regard des différentes conventions conclues, à ce que les données personnelles des personnes concernées soient traitées conformément au cadre réglementaire applicable en matière de protection des données et s'assure que soient mises en œuvre les garanties suffisantes au regard du respect des principes fondamentaux du droit à la protection des données à caractère personnel, notamment des mesures juridiques et techniques appropriées afin d'assurer un niveau de sécurité adapté au risque.

- the collection of contributions due under the voluntary retirement bonus scheme.

Pursuant to Article L.133-7 of the French Social Security Code, it outsources the collection of these contributions to the collection agencies of the general scheme and, in the case of employees covered by the agricultural scheme, to the Agricultural Mutual Assistance Association.

In order to control the overall finances of the sector-specific voluntary retirement bonus scheme, the APNI is required in particular to audit the various financing mechanisms and the associated charges and costs, as well as to check the effectiveness of rights in terms of access to the voluntary retirement bonus scheme and the adequacy of the funding for the coverage determined by the sector.

Finally, within the framework of the remits entrusted to it, APNI has a service-delivery remit, where appropriate by delegation, subcontracting or agreement, with one or more third parties which report to it.

Article 87-2 APNI: Essential data

As part of the missions referred to in Article 87-1 of this Collective Agreement, the APNI must:

- outsource the collection of these contributions to the collection agencies of the general scheme and, in the case of employees covered by the agricultural scheme, to the Agricultural Mutual Assistance Association, and/or to any body authorised by the latter;
- process, directly or indirectly, the personal data of private employers and employees in the sector, as well as other beneficiaries of the sector-specific voluntary retirement bonus scheme.

This includes the need for:

- the collection of mandates from private employers, under the terms of the general conditions of use of the simplified social security contribution declaration and payment systems referred to in Article L. 133-5-6 of the French Social Security Code, as well as the performance of the remits arising from these mandates;
- the collection of employer contributions as well as any additional transactions, particularly concerning the control and monitoring of the allocation and recovery of contributions, and the carrying out of actuarial and statistical studies;
- monitoring the management of the insurer in charge of the scheme and the effectiveness of employees' rights with regard to the sector-specific voluntary retirement bonus.

Article 87-3 Specific provisions governing the processing of personal data collected

APNI ensures, with regard to the various agreements concluded, that the personal data of the persons concerned are processed in accordance with the applicable regulatory framework for data protection and that sufficient guarantees are implemented with regard to compliance with the fundamental principles of the right to the protection of personal data, including appropriate legal and technical measures to ensure a level of security appropriate to the risk.

Article 88 Financement du régime

Afin de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur, cette indemnité est financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, fixée par l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Article 88 Funding of the scheme

In order to guarantee a solidarity mechanism between domestic employers to enforce the rights of employees in the sector, this bonus is jointly funded by a contribution payable by domestic employers, as stated in Appendix 4 of this Collective Agreement.

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 du socle commun doivent donc être consultées dans le même temps.

> CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

Article 89 Formation du contrat de travail

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun de la présente convention collective.

Article 90 Forme, objet et nature du contrat de travail

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

Article 90-1 Forme du contrat de travail

Au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche, le particulier employeur et l'assistant maternel concluent un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille.

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.

En plus des éléments obligatoires visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention

CHILDMINDER FRAMEWORK

PART IV

PROVISIONS RELATING TO THE EMPLOYMENT CONTRACT

TITLE 1 Formation and performance of the employment contract

The provisions of this Title supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework. As such, these provisions must be read together with those set out in Title 1 of the Common Framework.

> CHAPTER I Recruitment and employment contract

Article 89 Formation of the employment contract

The provisions relating to the formation of the employment contract are set out in Article 40 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 90 Form, purpose and nature of the employment contract

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 90-1 Form of the employment contract

No later than the effective hire date, the domestic employer and the childminder enter into a written employment contract for each child under the childminder's care, including in the case of children from the same family.

If the childminder and the domestic employer are already bound by an employment contract for the care of a child from the same family and this contract has not been terminated, the following rule applies: the parties agree, under the new contract, which is legally distinct from any other contractual employment relationship, to resume the length of service accrued by the childminder under the previous contract, which remains in force. This applies only to length of service and not to any other entitlements accrued by the childminder, such as those relating to paid leave.

In addition to the mandatory aspects referred to in Article 41-1 of the Common Framework of this

collective, le contrat de travail comprend les mentions suivantes :

- le nom de l'enfant et sa date de naissance ;
- le lieu de travail et d'accueil de l'enfant ;
- les références de l'agrément ;
- l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
- sauf en cas d'accueil occasionnel défini à l'article 97-2 du présent socle spécifique :
 - les périodes de travail à savoir le nombre de semaines de travail sur une période de douze (12) mois consécutifs ainsi que le nombre de jours et d'heures de travail dans la semaine ;
 - les jours travaillés dans la semaine ainsi que le nombre d'heures de travail et les horaires de travail par jour, sauf exceptions prévues à l'article 98-1-2 du présent socle spécifique ;
 - les semaines non travaillées par l'assistant maternel, en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, telle que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, sauf exceptions prévues à l'article 98-1-2 du présent socle spécifique.

Article 90-2 Objet du contrat de travail

Le contrat de travail précise les modalités d'exécution de la relation de travail et d'accueil de l'enfant, dans le respect de l'agrément dont l'assistant maternel est titulaire.

Article 90-3 Nature du contrat de travail

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41-3 dans le socle commun de la présente convention collective.

Article 90-4 Documents à joindre au contrat de travail

Le particulier employeur remet à l'assistant maternel la liste des consignes et informations concernant l'enfant, à savoir :

- les éléments relatifs aux modes de déplacement de l'enfant prévus dans le contrat de travail (dont les modalités de conduite à l'école, aux activités extrascolaires et autres) ;
- les éléments relatifs à la santé de l'enfant :
 - permettant de vérifier les vaccinations (certificats médicaux...);
 - l'autorisation parentale d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;
 - les coordonnées du médecin qui suit l'enfant ;
 - l'éventuel régime alimentaire et les consignes en cas d'urgence ;
 - l'autorisation d'aide à la prise des médicaments et, le cas échéant, l'ordonnance et le protocole du médecin à jour (à savoir le traitement et les soins à mettre en œuvre pour la prise en charge de la maladie) ainsi que tout autre document rendu obligatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Collective Agreement, the employment contract must include the following information:

- the child's name and date of birth;
- the place of employment and care of the child;
- the references of the accreditation;
- the employee's professional liability insurance;
- except in the case of occasional care as defined in Article 97-2 of this Specific Framework:
 - work periods, namely the number of working weeks over a period of twelve (12) consecutive months as well as the number of days and hours of work in the week;
 - the days worked in the week as well as the number of working hours and daily schedules, subject to the exceptions set out in Article 98-1-2 of this specific framework;
 - weeks not worked by the childminder, when childcare is provided for up to forty-six (46) weeks or less per period of twelve (12) consecutive months, as defined in Article 97-1 of this specific framework, except for exceptions provided for in Article 98-1-2 of this specific framework.

Article 90-2 Purpose of the employment contract

The employment contract specifies the terms of the working relationship and childcare provision, in accordance with the terms of the childminder's accreditation.

Article 90-3 Nature of the employment contract

Provisions relating to the nature of the employment contract are set out in Article 41-3 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 90-4 Documents to be appended to the employment contract

The domestic employer provides the childminder with a list of instructions and information about the child, i.e.:

- details relating to the child's travel arrangements set out in the employment contract (including arrangements for driving them to school, extracurricular activities etc);
- details relating to the child's health:
 - vaccination records (medical certificates, etc.);
 - parental authorisation for medical emergencies or surgical procedures;
 - the contact details for the child's general practitioner;
 - any details relating to their diet and instructions in case of emergency;
 - medical consent form for medication and, where applicable, the up-to-date doctor's prescription and protocol (i.e. the treatment and care required to manage the illness) as well as any other documents required under current legal and regulatory provisions;

➤ la liste à jour des personnes :

- titulaires de l'exercice de l'autorité parentale, dans les limites de l'éventuel droit de visite restreint dont l'assistant maternel a été informé par écrit ;
- autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel ;
- à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents.

Ces consignes et informations doivent figurer en annexe du contrat de travail.

Toute évolution dans la situation de l'enfant impactant ces consignes et informations doit être notifiée au salarié par écrit.

Article 91 Formalités liées à l'embauche

Article 91-1 Immatriculation du particulier employeur

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42-1 du socle commun de la présente convention collective.

Pour pouvoir bénéficier du complément de libre choix de mode de garde, le particulier employeur doit déposer une demande soit auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA) soit auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF) selon le régime de sécurité sociale dont il relève. Le particulier employeur procède à cette demande dès que la décision de l'embauche de l'assistant maternel est connue.

Article 91-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 91-3 Autres formalités

Lors de l'embauche, le particulier employeur vérifie que l'assistant maternel est bien titulaire :

- de l'agrément délivré par le conseil départemental en cours de validité ;
- d'une assurance responsabilité civile professionnelle.

Le cas échéant, si le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le cadre de l'activité de l'assistant maternel, il vérifie que le conducteur, qu'il a expressément désigné à cet effet, est bien titulaire du permis de conduire et d'une assurance pour son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli. L'assistant maternel informe le particulier employeur de toute modification de ladite assurance.

À cet effet, sauf en ce qui concerne le permis de conduire, l'assistant maternel fournit une copie des documents listés ci-dessus au particulier employeur, qui les conserve jusqu'au terme de la relation de travail.

L'assistant maternel s'engage à informer le particulier employeur de :

➤ an updated list of people who:

- have parental authority, within the limits of any restricted visitation rights of which the childminder has been informed in writing;
- are authorised to collect the child from the childminder's home;
- are contactable in case of emergency and in the parents' absence.

These instructions and information must be appended to the employment contract.

The employee must be notified in writing of any changes in the child's circumstances that affect these instructions and this information.

Article 91 Recruitment formalities

Article 91-1 Domestic employer registration

The provisions relating to the registration of a domestic employer are set out in Article 42-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

In order to benefit from the parental choice childcare credit (complément de libre choix de mode de garde), the domestic employer must submit an application either to the Agricultural Mutual Assistance Association (MSA) or to the Family Allowance Fund (CAF), depending on the social security scheme to which they belong. The domestic employer makes this application as soon as the decision to hire the childminder is known.

Article 91-2 Declaration of employment

The provisions relating to the declaration of employment are set out in Article 42-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 91-3 Other formalities

Upon hiring the childminder the domestic employer must check that the childminder has:

- valid accreditation issued by the departmental council (conseil départemental);
- professional liability insurance.

Where applicable, if the domestic employer authorises the transportation of their child as part of the childcare arrangements, they must verify that the driver holds a valid driving licence and insurance for their vehicle, including the specific clause providing cover for transporting a child under their care. The childminder must notify the domestic employer of any changes to this insurance.

For this purpose, the childminder must provide a copy of the documents listed above, except for the driver's licence, to the domestic employer, who retains them until the end of the employment relationship.

The childminder undertakes to notify the domestic employer of:

- toute modification impactant les conditions d'accueil de l'enfant ;
- toute modification relative à son agrément.

Dans le cadre de l'embauche, l'assistant maternel procède avec le particulier employeur à la visite des espaces auxquels l'enfant aura accès.

Article 92 Médecine du travail

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente convention collective.

Article 93 Engagement réciproque

L'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire. Il constitue en revanche le seul engagement précontractuel prévu par la convention collective. Il ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail qui devra intervenir au plus tard le premier jour travaillé.

Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de cet engagement.

Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les 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.

Article 94 Période d'adaptation

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel.

La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail. Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de trente (30) jours calendaires.

Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période d'adaptation. Il précise notamment sa

- any change affecting the terms of the child's care;
- any changes to their accreditation.

As part of the recruitment process, together the childminder and the domestic employer visit the spaces to which the child is to have access.

Article 92 Occupational health service

The provisions relating to the occupational health service are set out in Article 43 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 93 Mutual commitment

Mutual commitment is defined as a written commitment through which the domestic employer and the childminder agree to the principle of the formation of the employment contract. Any changes to the terms of the mutual commitment must be the subject of a new agreement by the parties.

Mutual commitment is not compulsory. It is, however, the only pre-contractual commitment provided for by the Collective Agreement. It does not replace the employment contract which must be signed no later than the first day of work.

It may be terminated by the domestic employer or the childminder. In this case, the party having initiated the termination notifies the other party of its decision by registered letter with acknowledgment of receipt, or delivered by hand against receipt, and is required to pay them a lump sum in compensation.

The compensation is the equivalent of half a month's gross salary the amount of which is agreed when this commitment is entered into.

It is not payable if the following events occur (with evidence provided) between the date of the mutual commitment and the effective hire date:

- the death of the domestic employer's child;
- the withdrawal, suspension or non-renewal of the childminder's accreditation.

This lump-sum compensation is not basic pay. Consequently, it is not subject to social contributions and deductions.

A mutual commitment template is available in the fact sheets and information documents. These are for reference purposes and do not form part of the Collective Agreement.

Article 94 Adaptation period

An adaptation period may be arranged between the domestic employer and the childminder.

The adaptation period is included in any trial period stipulated in the employment contract. It begins on the first actual day of work and lasts a maximum of thirty (30) calendar days.

The employment contract sets out the terms of the adaptation period. It specifies, in particular, its

durée et les horaires de travail pendant cette période, en fonction des besoins de l'enfant.

La rémunération au titre des heures effectuées au cours de la période d'adaptation est comprise dans la rémunération déclarée dans les conditions prévues à l'article 56-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 95 Période d'essai

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

Article 95-1 Contrat de travail à durée indéterminée

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur un (1), deux (2) ou trois (3) jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de trois (3) mois ;
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur quatre (4) jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de deux (2) mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été conclue, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de trente (30) jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.

Article 95-2 Contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions liées à la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 44-2 du socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE II Durée du travail

Article 96 Définition de la durée du travail

Article 96-1 Durée journalière habituelle de travail

La durée journalière habituelle de travail est de neuf (9) heures.

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

duration and working hours during this period, depending on the needs of the child.

Remuneration of any hours worked during the adaptation period is included in the remuneration declared under the conditions set out in Article 56-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 95 Trial period

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework.

Article 95-1 Open-ended employment contract

The maximum length of the trial period depends on the number of working days per week as set out in the employment contract:

- if the childminder works for the domestic employer one (1), two (2) or three (3) calendar days per week, the maximum trial period is three (3) months;
- if the childminder works for the domestic employer four (4) calendar days or more per week, the maximum trial period is two (2) months.

As an exception, if the domestic employer and the childminder are bound by a current employment contract for the care of one child, under which a trial period was required and fulfilled, the maximum trial period of the new contract for the care of another child from the same family is thirty (30) calendar days, to align with the maximum adaptation period.

Article 95-2 Fixed-term employment contract

The provisions related to the trial period of the fixed-term employment contract are set out in Article 44-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

➤ CHAPTER II Working hours

Article 96 Definition of working hours

Article 96-1 Standard daily working hours

The standard working day is nine (9) hours.

The childminder is entitled to a daily rest period of at least eleven (11) consecutive hours, irrespective of the employment contract.

Article 96-2 Durée hebdomadaire conventionnelle de travail

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante-cinq (45) heures.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante-cinq (45) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 96-3 du présent socle spécifique.

Article 96-3 Durée maximale de travail

La durée maximale de travail est fixée à quarante-huit (48) heures de travail hebdomadaire. Elle est calculée sur une moyenne de quatre (4) mois.

Article 96-4 Définition des heures complémentaires et majorées

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectuées :

- au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq (45) heures par semaine incluses, sont considérées comme des heures complémentaires. Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers (1/3) de la durée des heures prévues au contrat de travail, pendant seize (16) semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail ;
- au-delà de quarante-cinq (45) heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont considérées comme des heures majorées.

Article 97 Modalités d'organisation du travail

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

Article 97-1 Durée de travail régulière

L'accueil régulier de l'enfant par l'assistant maternel peut s'effectuer selon l'une des deux modalités suivantes :

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

Article 97-2 Accueil occasionnel

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

Article 96-2 Weekly working hours under the Collective Agreement

Under the Collective Agreement, the working week is forty-five (45) hours.

The parties are free to agree on a working week that is under or in excess of forty-five (45) hours per week, subject to the weekly limit stipulated in Article 96-3 of this specific framework.

Article 96-3 Maximum working hours

The maximum working week is forty-eight (48) hours. It is calculated by taking the average over four (4) months.

Article 96-4 Definition of basic and exceptional overtime

Under this Collective Agreement, the hours worked:

- in addition to the weekly working hours stipulated in the employment contract and up to forty-five (45) hours per week inclusive, are considered basic overtime paid at the standard rate. If the overtime worked by the childminder, at the request of the domestic employer, exceeds one third (1/3) of the amount of overtime stipulated in the employment contract for sixteen (16) consecutive weeks, then the parties must meet to discuss working arrangements;
- any hours in excess of forty-five (45) hours of work per week, and within the limit of maximum working hours are considered exceptional overtime and are paid at a higher rate.

Article 97 Working arrangements

The childminder's employment contract sets out working arrangements.

Article 97-1 Regular working hours

Regular childcare may be provided by the childminder by one of the two following methods:

- childcare by the childminder for fifty-two (52) weeks per period of twelve (12) consecutive months, including the employee's paid leave. This working arrangement is entitled 'Childcare provision for fifty (52) weeks per period of twelve (12) consecutive months';
- childcare by the childminder for forty-six (46) weeks or less per period of twelve (12) consecutive months, excluding the employee's paid leave. This working arrangement is called 'Childcare provision for forty-six (46) weeks or less per period of twelve (12) consecutive months'.

Article 97-2 Occasional care

Care is occasional when it is ad-hoc and of short duration.

Article 98 Détermination des périodes de travail**Article 98-1 Durée de travail régulière****Article 98-1-1 Principe**

Les périodes de travail correspondent au temps d'accueil de l'enfant. Elles sont définies par le contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 90-1 du présent socle spécifique et dans le respect des dispositions conventionnelles relatives à la durée de travail prévues à l'article 96 du présent socle spécifique.

Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le contrat de travail.

Article 98-1-2 Exception : lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat

Dans l'hypothèse où les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur, les parties s'accordent alors sur la remise par le particulier employeur à l'assistant maternel d'un planning de travail écrit, en respectant le délai de prévenance prévu par le contrat de travail.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, dans l'hypothèse où les périodes non travaillées par l'assistant maternel ne sont pas connues du particulier employeur au moment de la signature du contrat de travail, elles lui sont communiquées par écrit, au minimum deux (2) mois calendaires à l'avance. Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les périodes non travaillées par l'assistant maternel ainsi fixées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel.

Article 98-2 Accueil occasionnel

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

Article 99 Décompte du temps de travail

Le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure.

Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure.

Article 98 Determination of periods of work**Article 98-1 Regular working hours****Article 98-1-1 Principle**

Work periods are the time spent caring for the child. They are defined in the employment contract in accordance with the provisions of Article 90-1 of this Specific Framework and in accordance with the provisions of the Collective Agreement on working hours as set out in Article 96 of this Specific Framework.

The parties may agree on the possibility of modifying the elements mentioned above, subject to compliance with a notice period provided for in the employment contract.

To deal with exceptional or unforeseeable situations, by mutual agreement of the two parties, hours may be worked in addition to those stipulated in the employment contract.

Article 98-1-2 Exception: when work periods cannot be scheduled at the time the contract is signed

In the event that work periods cannot be scheduled in advance due to particular constraints facing the domestic employer, the parties agree that the domestic employer will provide the childminder with a written work schedule, subject to the notice period stipulated in the employment contract.

In the event that childcare is provided for up to forty-six (46) weeks per period of twelve (12) consecutive months, as defined in Article 97-1 of this Specific Framework, if time off is not known to the domestic employer at the time the employment contract is signed, it is communicated to the childminder in writing, at least two (2) calendar months in advance. The parties may agree on the option of modifying the childminder's agreed time off, subject to a notice period stipulated in the employment contract.

To deal with exceptional or unforeseeable situations, by mutual agreement by the two parties, hours may be worked in addition to those stipulated in the schedule given by the domestic employer to the childminder.

Article 98-2 Occasional care

Arrangements for occasional care are set out in the employment contract.

Article 99 Calculating working hours

Work begins at the time stipulated in the employment contract, or in the schedule given by the domestic employer to the childminder, or at the time the child is dropped off by the authorised person, if this is earlier.

It ends at the time stipulated in the employment contract, or in the schedule given by the domestic employer to the childminder, or at the time the child is picked up from the place of care by the authorised person, if this is later.

> CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Article 100 Repos hebdomadaire

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

Lorsque l'assistant maternel est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire est accordé le même jour, de préférence le dimanche.

> CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions prévues par le socle commun.

Article 101 Jours fériés

Les dispositions relatives aux jours fériés sont prévues à l'article 47 du socle commun de la présente convention collective.

Article 102 Congés

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

Article 102-1 Congés payés

Article 102-1-1 Modalités de prise des congés payés

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1^{er} 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 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses quatre (4) semaines de congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et une (1) semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1^{er} 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 1^{er} mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

> CHAPTER III Weekly rest period

Article 100 Weekly rest period

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework.

When the childminder is hired by multiple domestic employers, the weekly rest period is granted on the same day, preferably on Sunday.

> CHAPTER IV Statutory holidays (Jours fériés) and leave

The provisions of this Chapter supplement the provisions of the Common Framework.

Article 101 Statutory holidays (Jours fériés)

The provisions relating to statutory holidays (jours fériés) are set out in Article 47 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 102 Leave

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework.

Article 102-1 Paid leave

Article 102-1-1 Procedures for taking paid leave

The childminder's leave is scheduled by mutual agreement of the parties by 1 March of each year.

When the childminder provides childcare for multiple domestic employers, employers endeavour to schedule leave by mutual agreement by 1 March of each year. If the domestic employers fail to reach an agreement, the childminder schedules their four (4) weeks of annual leave between 1 May and 31 October and one (1) week in winter. They then submit their annual leave dates to each of their domestic employers in writing by 1 March.

When the childminder works for a single domestic employer, if the parties fail to reach an agreement on leave dates, the domestic employer schedules these dates no later than 1 March and notifies the childminder accordingly.

Article 102-1-2 Indemnité de congés payés**Article 102-1-2-1 Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise.

Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

Article 102-1-2-2 Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année. Il est calculé conformément aux dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

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

- soit en une (1) seule fois au mois de juin ;
- soit lors de la prise principale des congés payés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail. Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

Article 102-1-2-3 Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel, tel que défini à l'article 97-2 du présent socle spécifique, l'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé en appliquant la règle du dixième (1/10ème) telle que décrite à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective. Il est versé au terme de l'accueil occasionnel.

Article 102-2 Congés annuels complémentaires non rémunérés

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines ou quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, lorsque l'assistant maternel n'acquiert pas trente (30) jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la présente convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de trente (30) jours ouvrables.

Article 102-1-2 Holiday pay**Article 102-1-2-1 Childcare provision for fifty-two weeks per period of twelve consecutive months**

In the event that the childcare is provided for fifty-two (52) weeks per period of twelve (12) consecutive months, as defined in Article 97-1 of this Specific Framework, holiday pay is paid at the time leave is taken.

For the duration of the paid leave, holiday pay in respect of the latter replaces the gross monthly salary.

Article 102-1-2-2 Childcare provision for up to forty-six weeks per period of twelve consecutive months

In the event that childcare is provided for up to forty-six (46) weeks per period of twelve (12) consecutive months, as defined in Article 97-1 of this Common Framework, the gross holiday pay due in respect of paid leave for the reference year is added to the gross monthly salary.

Holiday pay is calculated on 31 May of each year in accordance with the provisions of Article 48-1-1-5 of the Common Framework of this Collective Agreement.

The paid leave allowance is paid at the end of each reference period:

- either once (1) only in June;
- when taking the main block of paid leave;
- or as paid leave is taken.

The terms of payment are specified in the employment contract. No other form of holiday pay is permitted.

Article 102-1-2-3 Occasional care

In the event of occasional care, as defined in Article 97-2 of this Specific Framework, holiday pay for the reference year is not included in the gross monthly salary.

Holiday pay is calculated by applying the tenth (1/10th) rule as described in Article 48-1-1-5 of the Common Framework of this Collective Agreement. It is paid at the end of the period of occasional care.

Article 102-2 Additional unpaid annual leave

In the event that childcare is provided for fifty-two (52) weeks or up to forty-six (46) weeks per period of twelve (12) consecutive months, when the childminder does not accrue thirty (30) working days of paid leave during the reference period referred to in Article 48-1-1-1 of the Common Framework of this Collective Agreement, they are entitled to additional unpaid leave to enable them to benefit from an annual rest period of thirty (30) working days.

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles fixées à l'article 102-1-1 du présent socle spécifique.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensualisé prévu à l'article 109-2 du présent socle spécifique.

Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés de l'assistant maternel.

Article 103 Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel

Dans une telle situation, les parties échangent et s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat de travail, en raison de la spécificité de la profession d'assistant maternel et notamment des règles encadrant l'agrément. Le cas échéant, l'assistant maternel informe par écrit, dans les délais prévus ci-dessous, le particulier employeur dont elle ne pourra plus accueillir l'enfant. Le contrat de travail est alors rompu selon la procédure dite de retrait forcé de l'enfant prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Lorsque l'assistant maternel bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, l'information quant à la poursuite du contrat de travail intervient moyennant le respect d'un délai de prévenance minimum de quinze (15) jours avant la fin dudit congé.

Dans les autres cas, un délai de prévenance minimum d'un (1) mois avant la date d'arrivée de l'enfant au foyer de l'assistant maternel est respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

> CHAPITRE V Absences

Article 104 Absences de l'assistant maternel

Les règles applicables en cas d'absence de l'assistant maternel sont prévues par à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 105 Absences de l'enfant

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation,

In the event that childcare is provided for fifty-two (52) weeks per period of twelve (12) consecutive months, as defined in Article 97-1 of this specific framework, the terms for taking additional annual leave are identical to those set out in Article 102-1-1 of this specific framework.

In the event that childcare is provided for up to forty-six (46) weeks per period of twelve (12) consecutive months, as defined in Article 97-1 of this specific framework, these periods of additional unpaid annual leave are included in the weeks not worked that are deducted when calculating the monthly salary stipulated in Article 109-2 of this Specific Framework.

These periods of unpaid leave are not taken into account when calculating the childminder's paid leave entitlement.

Article 103 Arrival of a new child at the home of the childminder

In such a situation, the parties discuss and notify each other of their intentions regarding the continuation of the employment contract, due to the specific nature of the childminder profession and in particular the rules governing accreditation. Should the childminder be unable to continue to provide the domestic employer with childcare, they must notify them in writing within the aforementioned timeframe. The employment contract is then terminated in accordance with procedure for the withdrawal of the child set out in Article 119-1 of this Specific Framework.

When the childminder is entitled to maternity or adoption leave, notice regarding the continuation of the employment contract must be given fifteen (15) days before the end of such leave.

In all other cases, a minimum notice period of one (1) month before the date of arrival of the child at the home of the childminder applies, except in exceptional circumstances.

> CHAPTER V Absences

Article 104 Absences of the childminder

The rules applicable in the event of the childminder's absence are set out in Article 49 of the Common Framework of this Collective Agreement.

The rules governing the compensation of an employee whose employment contract has been suspended due to their state of health are set out in Appendix 3 of this Collective Agreement.

Article 105 Absence of the child

The periods that childcare is provided by the childminder are stipulated in the employment contract and any unplanned absences are paid.

However, the domestic employer must notify the childminder as soon as possible by any means if

le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen. Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de cinq(5) jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Au-delà de quatorze (14) jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

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

➤ CHAPITRE VI Classification

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

Article 106 Classification

Les partenaires sociaux réaffirment leur intention de valoriser l'emploi d'assistant maternel agréé par toute action permettant la hiérarchisation fondée sur des critères objectifs et mesurables tels que l'obtention d'un titre professionnel relevant de la branche et permettant la détermination du salaire minimum du salarié relevant du présent socle spécifique, tel que défini à l'annexe n° 5 de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE VII Rémunération

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun. Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales.

Article 107 Salaire horaire brut minimum

Le salaire horaire brut de l'assistant maternel ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel fixé par l'annexe n° 5 à la présente convention collective.

the child is absent and has a medical certificate or a hospitalisation report. They must also send the supporting documents to the childminder, at the latest when the child returns.

In the event of an excused absence subject to the aforementioned conditions, the childminder is not paid for the period of absence subject to the following limits:

- in case of short absences of the child, not necessarily consecutive, within the limit of five (5) days of absence. Beyond this limit, the domestic employer must pay the childminder;
- up to fourteen (14) consecutive calendar days. Beyond fourteen (14) consecutive calendar days, the domestic employer must resume payments or terminate the employment contract in accordance with Article 119-1 of this Specific Framework.

These limits are calculated for each period of twelve (12) rolling months from the effective hire date or anniversary date.

➤ CHAPTER VI Classification

The provisions of this Chapter supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 106 Classification

The social partners reaffirm their commitment to promoting the employment of accredited childminders through measures aimed at implementing a hierarchical structure based on objective and measurable criteria such as a sector-specific professional qualifications, and determining the minimum wage of the employee covered by this specific framework, as defined in Appendix 5 of this Collective Agreement.

➤ CHAPTER VII Remuneration

The provisions of this Chapter supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework. The minimum gross wage under the Collective Agreement is a gross wage before the deduction of employee contributions and deductions.

Article 107 Minimum gross hourly wage

The childminder's gross hourly wage may not be lower than the minimum hourly wage stipulated in Appendix 5 of this Collective Agreement.

Article 108 Mensualisation du salaire**Article 108-1 Principe de mensualisation du salaire**

Afin d'assurer à l'assistant maternel un salaire régulier, le salaire est mensualisé quels que soient le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail dans l'année. La méthode de calcul de la mensualisation diffère selon que l'accueil de l'enfant s'effectue sur cinquante-deux (52) semaines ou sur quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs.

Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence conformément aux dispositions de l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 108-2 Dérogations au principe de mensualisation du salaire

Il est dérogé au principe de mensualisation pour rémunérer les heures de travail effectuées dans le cadre de l'accueil occasionnel, dans les conditions prévues à l'article 109-3 du présent socle spécifique.

Article 109 Calcul du salaire mensuel brut de base**Article 109-1 Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

nombre d'heures de travail par semaine × 52 semaines / 12 mois = nombre d'heures de travail par mois × salaire horaire brut.

Le salaire mensualisé est versé chaque mois, y compris durant les périodes de congés payés de l'assistant maternel, sous réserve des droits acquis par ce dernier au cours de la période de référence.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être, le cas échéant, augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 96-4 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 109-2 Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

nombre d'heures de travail par semaine × nombre de semaines programmées / 12 mois = nombre d'heures de travail par mois × salaire horaire brut.

Article 108 Monthly salary**Article 108-1 The principle of the monthly salary**

In order to ensure a regular salary for the childminder, the salary is paid on a monthly basis regardless of the number of working hours per week and the number of working weeks in the year. The method of calculating the monthly payment differs depending on whether childcare is provided over fifty-two (52) weeks or up to forty-six (46) weeks per period of twelve (12) consecutive months.

During the adaptation period, the domestic employer deducts from the monthly salary any hours not worked by the childminder by calculating the deduction of absence in accordance with the provisions of Article 111 of this Specific Framework.

Article 108-2 Exceptions to the principle of the monthly salary

The principle of the monthly salary is waived for the remuneration of hours worked for the provision of occasional care, subject to the conditions set out in Article 109-3 of this Specific Framework.

Article 109 Calculation of the basic gross monthly salary**Article 109-1 Childcare provision for fifty-two weeks per period of twelve consecutive months**

If childcare is provided for fifty-two (52) weeks per period of twelve (12) consecutive months, the gross monthly salary is calculated as follows:

number of hours worked per week × 52 weeks / 12 months = number of hours worked per month × gross hourly pay.

The monthly salary is paid each month, including during periods of paid leave, subject to the entitlement accrued by the latter during the reference period.

Depending on specific circumstances arising in the month in question, basic and/or exceptional overtime may be paid in addition to the salary under the conditions set out in Article 96-4 of this Specific Framework.

Deductions may apply under the conditions set out in Article 111 of this Specific Framework.

Article 109-2 Childcare provision for up to forty-six weeks per period of twelve consecutive months

If childcare is provided for up to forty-six (46) weeks per period of twelve (12) consecutive months, the gross monthly salary is calculated as follows:

number of hours worked per week × number of weeks scheduled / 12 months = number of hours worked per month × gross hourly pay.

Le salaire mensualisé est versé chaque mois et n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 102-1-2-2 du présent socle spécifique.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 110 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

À la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement dans les conditions prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

Article 109-3 Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un (1) mois, le salaire brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil

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

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un (1) mois, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois

Le salaire mensuel brut est versé dans les conditions prévues par l'article 112 du présent socle spécifique.

Article 110 Majoration du salaire mensuel brut de base

Article 110-1 Heures majorées

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle prévue à l'article 96-2 du présent socle spécifique ouvrent droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10 %).

Article 110-2 Heures complémentaires

Les heures complémentaires, telles que définies à l'article 96-4 du présent socle spécifique, peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

The monthly salary is paid on a monthly basis and does not include holiday pay. Holiday pay is paid in accordance with the provisions of Article 102-1-2-2 of this Specific Framework.

Depending on the circumstances arising during the month in question, basic and/or exceptional overtime may be paid in addition to the salary under the conditions set out in Article 110 of this Specific Framework.

Deductions may apply under the conditions set out in Article 111 of this Specific Framework.

A provisional adjustment is made each year on the anniversary date of the employment contract, by comparing the monthly salaries paid in the last twelve (12) months with the pay stipulated in the employment contract for hours actually worked. This adjustment is put in writing and signed by the parties.

During the performance of the employment contract, the annual forecasted adjustments offset each other and do not result in payment.

At the end of the employment contract, the outstanding sums in respect of the adjustment are declared and subject to payment under the conditions set out in Article 56 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 109-3 Occasional care

In the event of occasional care provision covering a period one (1) month or less, gross pay is calculated as follows:

gross hourly pay x number of hours of provision

The gross pay is paid at the end of the period of occasional care.

In the event of occasional care covering a period exceeding one (1) month, the gross monthly salary is calculated as follows:

gross hourly pay x number of hours provision during the month

The gross monthly salary is paid under the conditions set out in Article 112 of this Specific Framework.

Article 110 Extra pay in addition to the basic gross monthly salary

Article 110-1 Overtime

Hours worked in addition to the period stipulated in Article 96-2 of this Specific Framework are paid at a higher rate. The overtime rate is determined by the parties and specified in the employment contract. It may not be less than ten per cent (10%).

Article 110-2 Basic overtime

Basic overtime, as defined in Article 96-4 of this Specific Framework may be paid at a higher rate if agreed by the parties in writing as specified in the employment contract.

Article 110-3 Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, ouvre droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant et précisé dans le contrat de travail.

Article 111 Déduction des périodes d'absence

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération par le particulier employeur, ce dernier procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération à verser à l'assistant maternel en effectuant le calcul suivant :

- En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

- En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié.

Au sens des présentes dispositions, sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

Article 112 Paiement du salaire et déclarations

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

Article 110-3 Overtime in the event of particular difficulties related to the child

A salary premium is payable for the care of a child presenting temporary or permanent difficulties. The applicable rate is agreed by the parties based on the extent of the difficulties caused by caring for the child and is specified in the employment contract.

Article 111 Deduction of periods of absence

The domestic employer deducts any unpaid absences to calculate the childminder's pay as follows:

- If the childcare is provided for fifty-two (52) weeks per period of twelve (12) consecutive months, the domestic employer applies the following formula:

monthly salary x number of hours not worked in the month, giving rise to a deduction of pay / number of hours that would have actually been worked in the month in question, had the employee not been absent.

The result obtained must be deducted from the monthly salary in order to calculate the employee's pay.

- If childcare is provided for up to forty-six (46) weeks per period of twelve (12) consecutive months, the domestic employer applies following formula:

monthly salary x number of days not worked in the month, giving rise to a deduction of salary / number of days that would have actually been worked in the month in question had the employee not been absent.

The result obtained must be deducted from the monthly salary in order to calculate the employee's pay.

To calculate the number of hours and days that would have actually been worked in the month in question had the employee not been absent, the parties refer to the provisions of the employment contract or the schedule given to the employee.

Under these provisions, hours and days worked are understood to mean any hours and days of the month in question which would have been worked by the childminder had they not been absent. Periods of absence, weeks of non-provision and non-working holidays corresponding to a day usually worked, are counted in the hours and days that would have been worked by the employee had they not been absent during the month.

Article 112 Payroll and declarations

The provisions relating to payroll and declarations are set out in Article 56 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPITRE VIII Indemnités et prestations

Article 113 Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

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

Si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite d'un véhicule est alors versée à l'assistant maternel conformément aux dispositions prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Article 114 Autres indemnités

Article 114-1 Indemnité d'entretien

Une indemnité d'entretien est versée à l'assistant maternel en sus du salaire, afin de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant, tels que définis par les dispositions légales et 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 quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de neuf (9) heures.

Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à deux virgule soixante-cinq euros (2,65 €).

L'indemnité d'entretien n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI, afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire de l'assistant maternel.

L'indemnité d'entretien n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Article 114-2 Indemnité de repas

Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.

> CHAPTER VIII Allowances and benefits

Article 113 Mileage allowances

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework.

If the domestic employer asks the childminder to use their personal vehicle in order to transport the child, and they agree to this request, the childminder is paid a mileage allowance in accordance with the provisions of Article 57 of the Common Framework of this Collective Agreement.

When multiple domestic employers request transportation by the childminder, the allowance payable by each of them is calculated in proportion to the number of children transported. The number of children transported means the number of children present in the vehicle, including the childminder's own children if the trip is made to meet their needs.

Each domestic employer is then liable to the childminder for the share of the allowance calculated for their child.

Article 114 Other allowances

Article 114-1 Maintenance allowance

In addition to the salary the childminder is paid a maintenance allowance to cover the costs incurred as a result of providing childcare, as defined by the applicable legal and regulatory provisions of ordinary law.

It is paid per hour actually worked.

The hourly rate of this allowance is specified in the employment contract. It varies according to the number of actual working hours, but may not be less than ninety per cent (90%) of the guaranteed minimum when the working day is nine (9) hours.

Regardless of the number of actual working hours per working day, the daily allowance may not be less than two euros and sixty-five cents (€2.65).

As the maintenance allowance is not basic pay, it is not subject to social security contributions and deductions. However, it must be declared to the National PAJEMPLOI Centre in order to be included on the childminder's payslip.

The maintenance allowance is not taken into account when calculating holiday pay.

Article 114-2 Meal allowance

When the childminder provides meals for the child, a meal allowance is paid by the domestic employer, in addition to the salary.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité. Cette dernière est déterminée en fonction des repas fournis.

L'indemnité de repas n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire.

L'indemnité de repas n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût des repas fournis.

Article 115 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE IX Ancienneté

Article 116 Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 117 Retraite complémentaire

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective.

The parties specify the number and type of meals to be provided as well as the allowance amount in the employment contract. The allowance is based on the meals provided.

As the meal allowance is not part of basic pay, it is not subject to social security contributions and deductions. However, it must be declared to the PAJEMPLOI National Centre in order to be included on the childminder's pay slip.

The meal allowance is not taken into account when calculating the holiday pay.

However, when the domestic employer provides meals for the child, no allowance is payable to the childminder. The domestic employer communicates in writing to the childminder the cost of the meals provided.

Article 115 Subsidised public transport or public bicycle rental service pass

The provisions relating to the subsidisation of a public transport or public bicycle rental service pass are set out in Article 59 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER IX Seniority

Article 116 Seniority

The provisions relating to length of service are set out in Article 60 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER X Supplementary pension

Article 117 Supplementary pension

The provisions relating to the supplementary pension are set out in Article 61 of the Common Framework of this Collective Agreement

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 du socle commun sont donc à consulter dans le même temps.

> CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 118 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

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

Article 119 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur sont encadrées par la présente convention collective et les dispositions du code de l'action sociale et des familles applicables à l'assistant maternel du particulier employeur.

Article 119-1 Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur

Le particulier employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

Le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, quel qu'en soit le motif, notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.

Article 119-2 Ruptures du contrat à l'initiative du salarié

Article 119-2-1 Démission

Les dispositions relatives à la démission de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

TITLE 2 Termination of the employment contract

The provisions of this Title supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework. As such, these provisions must be read together with those set out in Title 2 of the Common Framework.

> CHAPTER I Termination of the fixed-term employment contract

Article 118 Termination of the fixed-term employment contract

The provisions relating to the termination of the employment contract are set out in Article 62 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER II Termination of the open-ended employment contract

The provisions of this Chapter supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework.

Article 119 Termination of the open-ended employment contract

The provisions relating to the termination of the open-ended employment contract by the domestic employer are governed by this Collective Agreement and the provisions of the French Social Action and Families Code applicable to childminders employed by domestic employers.

Article 119-1 Termination of the employment contract by the domestic employer

The domestic employer may exercise their right to withdraw the child. This withdrawal results in the termination of the employment contract.

Should the domestic employer decide to remove their child from the childminder's care, for any reason, they must notify the childminder of their decision by registered letter with acknowledgment of receipt or delivered by hand against receipt.

The child may not be removed on discriminatory or unlawful grounds.

Article 119-2 Termination of the employment contract by the employee

Article 119-2-1 Resignation

The provisions relating to the resignation of the childminder are set out in Article 63-2-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 119-2-2 Départ volontaire à la retraite

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 119-3 Rupture du contrat de travail imposée aux parties

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant dans le respect de la procédure prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Dans ce cas, le contrat de travail est rompu sans préavis, ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective.

Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, le retrait forcé de l'enfant à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

Article 119-4 Rupture du contrat de travail du fait du décès**Article 119-4-1 Décès de l'assistant maternel**

Les dispositions relatives au décès de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-3-2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues dans le socle commun, à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 119-4-2 Décès de l'enfant du particulier employeur

Le décès de l'enfant du particulier employeur 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.

Article 119-2-2 Voluntary retirement

The provisions relating to the voluntary retirement of a childminder are set out in Article 63-2-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 119-3 Termination of the employment contract imposed on the parties

The suspension, modification or withdrawal of the childminder's accreditation is binding on the parties and results in the withdrawal of the child under the procedure set out in Article 119-1 of this Specific Framework.

In this case, the employment contract is terminated without notice or compensation for termination, solely on the basis of the suspension, modification or withdrawal of the accreditation. However, the childminder receives pay in lieu of leave under the conditions set out in Article 67 of the Common Framework of this Collective Agreement.

The domestic employer notifies the childminder by registered letter with acknowledgment of receipt or by letter delivered by hand against receipt, of the withdrawal of the child due to suspension on the date of notification of the suspension, modification or withdrawal of accreditation by the Departmental Council (Conseil départemental).

Article 119-4 Termination of the employment contract due to death**Article 119-4-1 Death of the childminder**

The provisions relating to the death of the childminder are set out in Article 63-3-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

In the event of the employee's death, under certain conditions, beneficiaries may be entitled to a claim under the sector's insurance scheme, as specified in Appendix 3 of this Collective Agreement.

Article 119-4-2 Death of the domestic employer's child

In the event of the death of the domestic employer's child, the employment contract is automatically terminated on the day of death.

The domestic employer or, failing that, a third party notifies the childminder in writing of the date of the child's death as soon as possible. A template letter is available in the fact sheets and information documents. These are for reference purposes and do not form part of the Collective Agreement.

Upon termination of the employment contract, beneficiaries are paid:

- the last salary due on the day of death
- pay in lieu of notice for the notice period stipulated in Article 122 of this Specific Framework, which is unable to be fulfilled due to the death of the child;
- compensation, calculated in the same way as the severance pay payable in the event of the withdrawal of a child as stipulated in Article 121-1 of this Specific Framework;
- pay in lieu of leave for any unpaid leave accrued.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, remet à l'assistant maternel, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

Article 120 Préavis

Les dispositions relatives au préavis complètent celles de même objet prévues à l'article 64 du socle commun de la présente convention collective.

En dehors de la période d'essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié. Sa durée est au minimum de :

- huit (8) jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois (3) mois ;
- quinze (15) jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois (3) mois et jusqu'à moins d'un (1) an ;
- et un (1) mois si l'enfant est accueilli depuis un an (1) et plus.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

➤ CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

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

Article 121 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 121-1 Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant

En cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternelle qui accueille l'enfant depuis au moins neuf (9) mois.

Cette indemnité n'est pas due :

- lorsque le retrait de l'enfant est causé par la faute grave ou lourde de l'assistant maternel ;
- en cas de modification ou de suspension ou de retrait d'agrément.

Le montant de l'indemnité est égal à un quatre-vingtième (1/80ème) du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

The domestic employer or, failing that, a third party notifies the childminder in writing of the date of the child's death within thirty (30) calendar days, with the termination documents stipulated in Article 69 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 120 Notice period

The provisions relating to the notice period supplement those for the same purpose set out in Article 64 of the Common Framework of this Collective Agreement.

With the exception of the trial period, cases of serious misconduct and gross negligence and withdrawal imposed on the parties, termination by the domestic employer or the employee is subject to a notice period. The minimum notice period is:

- eight (8) calendar days when the childcare has been provided for less than three (3) months;
- fifteen (15) calendar days if childcare has been provided for three (3) months and up to one (1) year;
- and one (1) month if childcare has been provided for one (1) year or more.

The notice period begins on the date of first presentation of the registered letter or of its hand delivery against receipt.

The length of service used as a basis for determining the length of the notice period is calculated on the day that the registered letter is sent or delivered by hand against receipt.

➤ CHAPTER III Employee pay and benefits at the end of the employment contract

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework.

Article 121 Severance pay

Article 121-1 Severance pay in the event of the withdrawal of a child

Any childminder who has been providing childcare for at least nine (9) months is paid severance pay by the domestic employer in the event that the child is withdrawn.

Severance pay is not due:

- when the withdrawal of the child is the result of serious misconduct or gross negligence on the part of the childminder;
- in the event of modification or suspension or withdrawal of approval.

Severance pay is equal to one-eightieth (1/80th) of total gross pay received during the term of the contract, excluding allowances not subject to social security contributions and deductions such as the mileage allowance, maintenance allowance and meal expenses.

This pay is not part of basic pay. It is exempt from social security contributions and deductions within the limits set by the legal and regulatory provisions in force.

Article 121-2 Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'assistant maternel qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 122 Indemnité compensatrice de préavis

Si le préavis se termine en cours de mois, le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence prévue à l'article 111 du présent socle spécifique, pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis est versée dans les conditions prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

Article 123 Indemnité compensatrice de congés payés**Article 123-1 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 123-2 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 124 Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel.

Article 121-2 Voluntary retirement bonus

A childminder who takes voluntary retirement may be entitled to a retirement bonus, under the conditions and according to the procedures set out in Article 63-2-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 122 Pay in lieu of notice

If the notice period ends mid-month, the domestic employer factors in the deduction for absence specified in Article 111 of this Specific Framework when calculating pay in lieu of notice.

Pay in lieu of notice is paid under the conditions set out in Article 66 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 123 Pay in lieu of leave**Article 123-1 Pay in lieu of leave when childcare is provided for fifty-two weeks**

If childcare is provided for fifty-two (52) weeks, the domestic employer must pay the childminder pay in lieu of any accrued leave that is unpaid as of the employment contract termination date. When calculating pay in lieu of leave, the domestic employer applies the pay continuation method or the tenth method, according to the provisions of Article 48-1-1-5 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 123-2 Pay in lieu of leave when childcare is provided for up to forty-six weeks

In the event that childcare is provided for up to forty-six (46) weeks, the domestic employer must pay the childminder pay in lieu of any accrued leave that is unpaid on the employment contract termination date. To determine the pay in lieu of leave, the domestic employer applies the pay continuation method or the tenth method, according to the provisions of Article 48-1-1-5 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 124 Other payments: pay adjustments in the event that childcare is provided for up to forty-six weeks

If childcare is provided for up to forty-six (46) weeks, the domestic employer makes a final pay adjustment at the end of the contract.

This adjustment is made on the employment contract end date and factors in the conditions set out in the employment contract and the provisional adjustments made each year on the contract anniversary date.

At the end of the employment contract, the annual and provisional adjustments are credited to or deducted from the childminder's pay.

The childminder may receive a refund of social security contributions and deductions as a result of the final pay adjustment at the end of the employment contract.

> CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 125 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 126 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel ».

> CHAPTER IV Documents issued to the employee at the end of the employment contract

Article 125 Documents issued to the employee at the end of the employment contract

The provisions of this Chapter are those of Article 69 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER V Restitution of housing by the employee at the end of the employment contract

Article 126 Requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract

The provisions of this Chapter do not apply to employees under the Specific 'Childminder' Framework.

▼
SOCLE SALARIÉ
DU PARTICULIER EMPLOYEUR

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 du socle commun de la présente convention collective doivent donc être consultées dans le même temps.

➤ **CHAPITRE I** Embauche et contrat de travail

Article 127 Formation du contrat de travail

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun de la présente convention collective.

Article 128 Forme, objet et nature du contrat de travail

Article 128-1 Forme du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues dans le socle commun, sauf cas spécifiques exposés aux articles 128-1-1 à 128-1-3 du présent socle spécifique.

Le contrat de travail est conclu au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche. Les parties peuvent faire précéder le contrat de travail d'une lettre d'engagement.

La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si la lettre d'engagement comprend les éléments obligatoires visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, les parties peuvent conclure un contrat de travail au plus tard le dernier jour de la période d'essai.

Toutefois, si la lettre d'engagement n'est pas suivie de la signature d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, dès lors qu'elle contient les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective ainsi qu'au présent article.

En plus des éléments visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, le contrat de travail prévoit l'organisation du travail et comprend les éléments suivants :

▼
DOMESTIC EMPLOYEE
FRAMEWORK

PART IV

PROVISIONS RELATING TO THE EMPLOYMENT CONTRACT

TITLE 1 Formation and performance of the employment contract

The provisions of this Title supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework. As such, these provisions must be read together with those set out in Title 1 of the Collective Agreement.

➤ **CHAPTER I** Recruitment and employment contract

Article 127 Formation of the employment contract

The provisions relating to the formation of the employment contract are set out in Article 40 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 128 Form, purpose and nature of the employment contract

Article 128-1 Form of the employment contract

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework, with the exception of the specific cases set out in Articles 128-1-1 to 128-1-3 of this Specific Framework.

The employment contract must be signed on or before the effective hire date. The parties may precede the employment contract with an appointment letter.

The appointment letter reflects the intention of the parties to enter into an employment contract. If the appointment letter includes the mandatory information referred to in Article 41-1 of the Common Framework of this Collective Agreement, the parties may enter into an employment contract no later than the last day of the trial period.

However, if the appointment letter is not followed by the signing of an employment contract, it is treated as such, providing it contains the mandatory information of the employment contract, as set out in Article 41-1 of the Common Framework of this Collective Agreement as well as this Article.

In addition to the information referred to in Article 41-1 of the Common Framework of this Collective Agreement, the employment contract sets out working arrangements and includes the following information:

- la nature de l'emploi occupé par le salarié, conformément à la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, et les missions s'y rattachant ;
- les absences du particulier employeur prévues à l'article 142 du présent socle spécifique, le cas échéant.

Article 128-1-1 Cas spécifique du contrat de travail oral du salarié déclaré auprès du Centre national du CESU

Le particulier employeur et le salarié déclaré auprès du CESU peuvent convenir d'un contrat de travail oral, dans le respect des conditions expressément prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail oral vaut contrat de travail écrit. Les parties sont tenues de respecter les obligations mises à leur charge lors de la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail prévues par le socle commun et le présent socle spécifique.

Article 128-1-2 Cas du salarié embauché dans le cadre de la garde partagée

La garde partagée relève des emplois-repères du domaine d'activités « Enfant » décrits par la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective.

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Dans le cadre de la garde partagée, les activités liées aux enfants et à leurs besoins sont prioritaires afin de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes.

Ce mode de garde est fondé sur l'entente et la concertation des particuliers employeurs à organiser la garde partagée et à la confier au même salarié.

Les particuliers employeurs s'engagent à se transmettre mutuellement toute information nécessaire à la garde partagée et à exprimer leurs besoins spécifiques. Leurs besoins spécifiques ne doivent pas être contradictoires.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

L'interdépendance des contrats de travail dans l'organisation conjointe de la garde partagée amène les particuliers employeurs à prévoir dans chaque contrat de travail, une clause identique précisant l'organisation en lien avec l'autre particulier employeur.

Article 128-1-3 Cas du jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

Le contrat de travail conclu avec un jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans est signé par ce dernier s'il dispose de l'autorisation écrite de son représentant légal. Cette condition ne s'applique pas aux mineurs émancipés.

- the nature of the position held by the employee, in accordance with the classification grid included in Appendix 7 of this Collective Agreement, and related duties;
- the absences of the domestic employer as set out in Article 142 of this Specific Framework, if applicable.

Article 128-1-1 Oral employment contracts in the case of employees registered with the CESU National Centre

Domestic employers and employees registered with the CESU may enter into an oral employment contract, subject to the specific conditions of the legal and regulatory provisions in force.

The oral employment contract carries the same weight as a written employment contract. The parties are required to uphold the obligations incumbent upon them during the formation, performance and termination of the employment contract specified in the Common Framework and this Specific Framework.

Article 128-1-2 Employees hired as part of a shared care arrangement

Shared care falls under the benchmark jobs in the 'Child' occupational category described in the classification grid in Appendix 7 of this Collective Agreement.

Shared care is defined as the simultaneous provision of care for the children of two families at the home of either family or both according to the terms defined in the employment contracts.

In the context of shared care, activities related to children and their needs are given priority in order for children from different families to peacefully coexist.

This type of care is based on domestic employers agreeing and consulting on arrangements for shared care provision by the same employee.

Domestic employers agree to share any information necessary for shared care and to express their specific needs. Their specific needs must not contradict each other.

Despite the joint arrangements for shared care, each domestic employer is required to enter into an individual written employment contract with the employee. Each employment contract characterises an employment relationship and remains legally distinct from the other.

The interdependence of employment contracts in joint arrangements for shared care means that domestic employers must include in each employment contract an identical clause specifying arrangements related to the other domestic employer.

Article 128-1-3 Young workers between the ages of sixteen and eighteen

Any employment contract entered into with a young worker aged sixteen (16) to eighteen (18) years old is signed by the employee providing they have the written authorisation of their legal guardian. This condition does not apply to emancipated minors.

Article 128-2 Objet du contrat de travail

Les dispositions relatives à l'objet du contrat de travail sont prévues à l'article 41-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 128-3 Nature du contrat de travail

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41-3 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129 Formalités liées à l'embauche

Les dispositions du présent article complètent celles de même objet, prévues dans le socle commun de la présente convention collective.

Article 129-1 Immatriculation du particulier employeur

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129-3 Autres formalités

Article 129-3-1 Autres formalités liées à l'embauche d'un jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

Le particulier employeur doit vérifier que le salarié est en âge de travailler.

Le particulier employeur s'engage à ne pas confier au salarié âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans un travail excédant ses forces ou susceptible de porter préjudice à sa sécurité, sa santé ou sa moralité.

Article 129-3-2 Autres formalités liées à la conduite d'un véhicule

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité.

À cet effet, le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire, la carte grise et la police d'assurance de son véhicule.

Article 128-2 Purpose of the employment contract

The provisions relating to the purpose of the employment contract are set out in Article 41-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 128-3 Nature of the employment contract

The provisions relating to the nature of the employment contract are set out in Article 41-3 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 129 Recruitment formalities

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 129-1 Domestic employer registration

The provisions relating to the registration of a domestic employer are set out in Article 42-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 129-2 Declaration of employment

The provisions relating to the declaration of employment are set out in Article 42-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 129-3 Other formalities

Article 129-3-1 Other formalities related to the hiring of young workers between the ages of sixteen and eighteen

The domestic employer must verify that the employee is of working age.

The domestic employer undertakes not to assign work to an employee aged between sixteen (16) and eighteen (18) that is beyond their physical ability or is likely to be detrimental to their safety, health or morals.

Article 129-3-2 Other formalities related to driving a vehicle

If the employee is required to use their vehicle for their work, the domestic employer must ensure that they hold a valid driving licence and insurance certificate.

For this purpose, each year the employee submits a copy of any supporting documents allowing the domestic employer to carry out the aforementioned verifications and notifies the domestic employer of any changes to their driving licence, vehicle registration documents or insurance policy.

Si le salarié est amené à utiliser le véhicule du particulier employeur pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur informe au préalable sa compagnie d'assurance et vérifie que le salarié est titulaire d'un permis de conduire.

À cet effet, le particulier employeur met à la disposition du salarié le justificatif de l'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.

Le salarié informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire.

Article 130 Médecine du travail

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente convention collective.

Article 131 Période d'essai

Article 131-1 Contrat à durée indéterminée ⁽¹⁾

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

La période d'essai doit être expressément prévue par les parties dans le contrat de travail écrit et/ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai initiale est fixée à un mois et pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le salarié ait été averti préalablement, par écrit.

La durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement sont prévus par écrit entre les parties.

Article 131-2 Contrat à durée déterminée

Les dispositions relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée sont prévues à l'article 44-2 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE II Durée du travail

Article 132 Durée du travail régulière et irrégulière

La durée du travail est dite « régulière » :

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

(1) L'article 131-1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail, en matière de période d'essai.

If the employee is required to use the domestic employer's vehicle for their work, the domestic employer must notify their insurance company in advance and check that the employee holds a driving license.

For this purpose, the domestic employer provides the employee with proof of valid vehicle insurance and the vehicle registration document.

The employee notifies the domestic employer of any changes affecting their driving licence.

Article 130 Occupational health

The provisions relating to the occupational health service are set out in Article 43 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 131 Trial period

Article 131-1 Open-ended employment contract ⁽¹⁾

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

The trial period must be specified by the parties in the written employment contract and/or in the appointment letter.

The trial period is one month and may be extended once, provided that the employee has been notified in advance in writing.

The length of the trial period and any extensions are specified in writing by the parties.

Article 131-2 Fixed-term employment contract

The provisions related to the trial period under the fixed-term employment contract are set out in Article 44-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER II Working hours

Article 132 Regular and irregular working hours

Working hours are said to be 'regular':

- > when the parties agree set weekly working hours;

(1) Article 131-1 is extended subject to Articles L. 1221-25 and L. 1221-26 of the French Labour Code, concerning trial periods.

➤ ou lorsque des périodes de travail se succèdent et/ou se répètent régulièrement selon un rythme de travail prévu par le contrat de travail et ses éventuels avenants. Les périodes de travail sont exprimées en jours et/ou en semaines.

À contrario, la durée du travail est dite « irrégulière », dès lors qu'elle ne répond pas à l'une ou l'autre des conditions précitées.

Dans le cadre d'une durée de travail irrégulière, le particulier employeur informe par écrit le salarié des horaires de travail et de leur répartition, dans le respect d'un délai de prévenance de cinq (5) jours calendaires. À cet effet, il peut être remis au salarié un planning, pour chaque cycle de travail. Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur et le salarié est en droit de refuser, s'il a reçu la demande au dernier moment et justifie de son indisponibilité auprès du particulier employeur. Dans ce cas, le refus du salarié ne peut pas constituer une cause de licenciement.

Article 133 Durée du travail conventionnelle

Article 133-1 Dispositions générales

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

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante (40) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique.

Article 133-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail s'applique à la garde partagée.

La durée du travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'une et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique et avec l'accord du salarié, les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux particuliers employeurs peuvent être complétées par des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

Article 133-3 Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans ne peut pas excéder trente-cinq (35) heures.

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

➤ or when regular successive and/or repeated work periods based on a work schedule are specified in the employment contract and any amendments thereto. Work periods are expressed in days and/or weeks.

Conversely, working hours are said to be 'irregular' when they do not meet any of the aforementioned conditions.

In the case of irregular working hours, the domestic employer notifies the employee in writing of the working hours and schedule, giving five (5)

calendar days' notice. To this end, the employee may be given a schedule for each shift pattern. The notice period does not apply to exceptional and unforeseeable situations and/or those resulting from ongoing demands on the domestic employer. The employee is entitled to deny last-minute requests and gives reasons for their lack of availability to the domestic employer. In this case, the employee's refusal may not constitute grounds for dismissal.

Article 133 Working hours under the Collective Agreement

Article 133-1 General provisions

With the exception of young workers aged between sixteen (16) and eighteen (18), under the Collective Agreement weekly working hours are forty (40) hours, regardless of the nature of the employment contract.

The parties are free to agree a working week of under or over forty (40) hours, subject to the maximum working hours specified in Article 134 of this Specific Framework.

Article 133-2 Specific provisions related to shared care

The working week specified in the Collective Agreement applies to shared care.

The employee's working hours correspond to the total number of hours worked at the home of either domestic employer or both, specified in the employment contract and in any amendments thereto.

Subject to the maximum working hours specified in Article 134 of this Specific Framework, and with the employee's agreement, childcare hours worked over and above the joint contractual schedule of the two domestic employers may be supplemented by hours requested by a single domestic employer.

Article 133-3 Specific provisions relating to young workers aged between sixteen and eighteen

The working week of young workers aged between sixteen (16) and eighteen (18) may not exceed thirty-five (35) hours.

Due to the age of young workers aged between sixteen (16) and eighteen (18), the minimum daily rest period must be at least twelve (12) consecutive hours.

Article 134 Durée maximale du travail

En cas de durée du travail régulière, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de douze (12) semaines consécutives sans dépasser cinquante (50) heures au cours de la même semaine.

En cas de durée du travail irrégulière, cette durée est comprise entre zéro (0) heure et au maximum quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine.

En présence de plusieurs particuliers employeurs, le salarié s'assure que la durée maximale du travail par semaine est respectée et les alerte de tout risque de dépassement.

Article 135 Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectif excédant la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et ne dépassant pas la durée conventionnelle de quarante (40) heures par semaine, sont rémunérées au taux horaire prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants.

En cas de garde partagée, les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel à la demande écrite des ou d'un seul particulier(s) employeur(s) sont rémunérées, selon le mode de répartition convenu entre les particuliers employeurs et sont prises en compte dans le temps de travail effectif global.

Article 136 Heures de travail supplémentaires

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

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine soit du lundi à zéro (0) heure au dimanche à vingt-quatre (24) heures.

En cas de durée de travail irrégulière, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de quarante (40) heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur huit (8) semaines consécutives.

En cas de garde partagée, si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du présent socle spécifique sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux.

Article 137 Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit**Article 137-1 Heures de présence responsable de jour**

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant » définis à l'annexe n° 7 de la présente convention collective. Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre de la garde partagée.

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

Article 134 Maximum working hours

In the case of regular working hours, the maximum working time is set at an average of forty-eight (48) actual hours of work per week calculated over a period of twelve (12) consecutive weeks capped at fifty (50) hours in any one week.

In the event of irregular working hours, the working week is between zero (0) hours and forty-eight (48) hours.

When working for multiple domestic employers, the employee ensures that they do not exceed the maximum working week and warns their employers of any risk of this.

Article 135 Hours worked in addition to the contractual schedule

Under this Collective Agreement, actual working hours exceeding the contractual working week but not exceeding the forty (40) hours per week stipulated in the Collective Agreement, are paid at the hourly rate specified in the employment contract and any amendments thereto.

In the event of shared care, the hours worked over and above the contractual schedule at the written request of the domestic employer(s) are paid by the payment method agreed by the domestic employers and are factored in when calculating total actual working hours.

Article 136 Basic overtime

Basic overtime is any time spent working over and above the forty (40) hours of actual weekly work.

Basic overtime is calculated on a weekly basis, from midnight on Monday to midnight on Sunday.

In the event of irregular working hours, basic overtime is any time spent working over and above the forty (40) actual working hours per week calculated over eight (8) consecutive weeks.

In the event of shared care, if the total number of working hours exceeds the agreed maximum working week, basic overtime and extra pay stipulated in Article 147 of this Specific Framework are payable by the domestic employers, using the payment method agreed by them.

Article 137 Daytime and night-time on-call hours**Article 137-1 Daytime on-call hours**

This Article only applies to employees in benchmark jobs in the

'Adult' and 'Child' occupational categories as defined in Appendix 7 of this Collective Agreement. Daytime on-call hours are not permitted in the context of shared care.

Daytime on-call hours are those during which the employee may use their time as they see fit while remaining vigilant and ready to intervene if necessary.

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Le nombre d'heures de présence responsable de jour peut augmenter ou diminuer notamment en fonction de :

- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Les heures de présence responsable ne se présument pas et doivent être expressément prévues par écrit dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. Les modifications des heures de présence responsable de jour font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente. Un avenant au contrat de travail doit alors être conclu entre les parties.

Article 137-2 Heures de présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir, s'il y a lieu.

La présence de nuit ne s'applique pas au salarié assurant des heures de garde malade de nuit prévues à l'article 137-3 du présent socle spécifique.

La plage horaire et les modalités de mise en œuvre des interventions qui génèrent des heures de présence de nuit, sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

La plage horaire de la nuit est comprise entre vingt heures (20h) et six heures trente (6h30). Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite totale d'une heure trente (1h30).

Il est précisé que la présence de nuit n'est pas prise en compte pour déterminer la durée de travail effectif, à l'exception du cas prévu au dernier alinéa du présent article.

La présence de nuit est compatible avec un emploi de jour. Il est précisé qu'elle ne peut pas excéder douze (12) heures consécutives.

La présence de nuit peut être prévue sur plus de cinq (5) nuits consécutives sous réserve du respect du repos hebdomadaire et des conditions cumulatives suivantes :

- le nombre d'interventions réalisées par le salarié n'excède pas quatre (4) interventions nocturnes toutes les nuits ;
- elle résulte d'une demande formulée par le salarié et/ou le particulier employeur en vue de répondre à des besoins spécifiques nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge et/ou son isolement social et/ou familial ;

One hour on-call in the daytime is equivalent to two-thirds (2/3) of an hour of actual work.

When calculating actual weekly working hours, daytime on-call hours are factored in after being converted into actual working hours.

The number of daytime on-call hours may be increased or decreased, depending in particular on:

- the composition of the family;
- the health of the disabled or dependent person.

On-call hours may not be assumed and must be specified in writing in the employment contract or in the appointment letter. Changes to daytime on-call hours are the subject of an amendment to the employment contract.

Daytime on-call hours are reclassified and paid as actual working hours if the employee is called upon on a regular basis. An amendment to the employment contract must then be signed by the parties.

Article 137-2 Night-time on-call hours

Night-time on-call time refers to the requirement for the employee to sleep on the premises in decent conditions and in a separate room, without performing their usual work, while being available for work, if necessary.

Night-time on-call time does not apply to employees providing waking night care specified in Article 137-3 of this Specific Framework.

The night-time on-call shift and procedures are specified in writing in the employment contract.

The night-time shift is between eight p.m. (8:00 p.m.) and six-thirty a.m. (6:30 a.m.) The parties may change this shift by bringing forward the start of the night-time on-call shift and/or by delaying the end of the night-time on-call shift by up to one and a half hours (1 hour 30).

Night-time on-call time is not taken into account when calculating actual working hours, with the exception of the case specified in the last paragraph of this Article.

Night-time on-call time is compatible with daytime employment. It may not exceed twelve (12) consecutive hours.

On-call night-time hours may be scheduled for more than five (5) consecutive nights provided that the weekly rest period is honoured and all of the following conditions are met:

- the employee is not called upon to work more than four (4) times every night;
- it is the result of a request by the employee and/or domestic employer in order to meet specific needs requiring a night-time presence due in particular to their health and/or dependence, their disability, their age and/or their social and/or isolation from family;

➤ les parties ont formalisé leur accord par écrit.

En tout état de cause, le refus du salarié de réaliser plus de cinq (5) nuits consécutives ne peut pas constituer une cause de rupture du contrat de travail.

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être inférieur à un quart (1/4) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

➤ au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu, est portée à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;

➤ au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée des interventions, correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.

Article 137-3 Heures de garde malade de nuit

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D », tenus de rester à proximité du malade et ne disposant pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet et ne peuvent excéder douze (12) heures consécutives.

La plage horaire des heures effectuées par le garde malade de nuit et leurs modalités de mise en œuvre sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

Les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

➤ CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Article 138 Repos hebdomadaire

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

Les modalités de prise du repos hebdomadaire sont prévues au contrat de travail.

Le jeune travailleur âgé de seize (16) ans à dix-huit (18) ans, a droit à trente-six (36) heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus.

➤ the parties have formalised their agreement in writing.

In any event, the employee's refusal to work more than five (5) consecutive nights may not constitute grounds for the termination of the employment contract.

Night-time on-call hours are paid at a flat rate, the amount of which may not be less than a quarter (¼) of contractual pay for equivalent actual working hours.

If on certain nights, the employee is called upon to work:

➤ at least twice (2), then the flat rate payable for the night in which the employee worked, is increased to one third (1/3) of contractual pay for equivalent actual working hours;

➤ at least four (4) times, the payment due for time spent actually working corresponds to contractual pay for equivalent actual working hours. The flat-rate payment for the remaining night spent on-call is equal to one third (1/3) of contractual pay for equivalent actual working hours.

If the employee is called on to work at least four (4) times every night, the night-time on-call hours are reclassified as actual working hours and the employment contract must be reviewed.

Article 137-3 Waking night care

This Article applies exclusively to employees in benchmark jobs in the 'Care Assistant C' and 'Care Assistant D' Adult occupational category, who are required to remain in close quarters with the patient and do not have a separate room.

Waking night care hours are not compatible with full-time daytime employment and may not exceed twelve (12) consecutive hours.

Waking night care shifts and procedures are specified in writing in the employment contract.

Waking night care counts as actual working time and is paid at a gross hourly rate stipulated in the employment contract.

➤ CHAPTER III Weekly rest period

Article 138 Weekly rest period

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

The terms and conditions for taking the weekly rest period are specified in the employment contract.

Young workers aged between sixteen (16) and eighteen (18) are entitled to thirty-six (36) consecutive hours of rest per week, including Sundays.

➤ CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Article 139 Jours fériés

Article 139-1 1er mai

Les dispositions relatives au 1er mai sont prévues par le socle commun, à l'article 47-1 de la présente convention collective.

Article 139-2 Jours fériés ordinaires

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

Les parties s'accordent sur le travail des jours fériés ordinaires prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants. Le travail des jours fériés ordinaires donne lieu au versement d'une rémunération majorée dans les conditions prévues à l'article 47-2 du socle commun de la présente convention collective.

En l'absence de contrat écrit, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord entre les parties.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, dispensé de toute activité professionnelle durant les jours fériés.

Article 140 Congés

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

Article 140-1 Congés payés

Article 140-1-1 Modalités de prise des congés payés

Sauf accord entre les parties, la date des congés est fixée par le particulier employeur, avec un délai suffisamment long précisé dans le contrat de travail et ne pouvant être inférieur à deux (2) mois, pour permettre au salarié d'organiser ses vacances.

Le salarié peut informer chaque particulier employeur des dates des congés fixées par chacun d'eux.

Dans le cadre de la garde partagée, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

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

➤ CHAPTER IV Statutory holidays (Jours fériés) and leave

Article 139 Statutory holidays (Jours fériés)

Article 139-1 1 May

The provisions relating to 1 May are set out in Article 47-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 139-2 Bank holidays (Jours fériés ordinaires)

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

The parties agree to work on the bank holidays specified in the employment contract and any amendments thereto. Working on bank holidays gives rise to overtime pay under the conditions set out in Article 47-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

In the absence of a written contract, bank holidays may only be worked by mutual agreement of the parties.

The provisions of this Article do not apply to young workers aged between sixteen (16) and eighteen (18) who are exempt from working during statutory holidays.

Article 140 Leave

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 140-1 Paid leave

Article 140-1-1 Procedures for taking paid leave

Unless otherwise agreed by the parties, leave dates are scheduled by the domestic employer with sufficient notice specified in the employment contract (at least two (2) months) to enable the employee to plan their holiday.

The employee may notify each domestic employer of leave dates scheduled by each of them.

In the context of a shared care arrangement, dates of paid leave are scheduled by mutual agreement of the domestic employers, subject to the general rules on accruing and taking paid leave specified in Article 48-1 -1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

The fifth (5th) week of paid leave within the limit of the accrued entitlement may be added to a period of four weeks (or twenty-four (24) working days), if the parties agree or if the employee provides evidence of particular geographical constraints.

Article 140-1-2 Indemnité de congés payés

Les congés payés sont en principe rémunérés au moment où ils sont pris par le salarié.

Par exception, pour les salariés déclarés auprès du CESU, le salaire horaire net peut être majoré de dix pour cent (10 %) au titre des congés payés, en application des dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables. Dans ce cas, les congés payés sont rémunérés au moment du versement du salaire mensuel et non au moment de la prise effective des congés.

Les prestations en nature définies à l'article 156 du présent socle spécifique dont le salarié cesse de bénéficier pendant les congés, ne sont pas déduites du montant de sa rémunération nette.

Article 140-2 Autres congés

D'autres congés sont prévus par le socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE V Absences

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

Article 141 Absences du salarié**Article 141-1 Dispositions générales**

Les règles applicables en cas d'absence du salarié du particulier employeur sont prévues par les dispositions de l'article 49 du socle commun de la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 141-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

Dans le cadre de la garde partagée, il est précisé que :

- > en cas d'absence, le salarié en informe les particuliers employeurs, conformément aux dispositions prévues dans le contrat de travail ;
- > en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit. Lorsque l'accident survient entre les domiciles des deux particuliers employeurs, ceux-ci s'entendent pour que l'un d'entre eux établisse la déclaration d'accident du travail. À défaut d'accord, le domicile le plus proche du lieu de l'accident est pris en compte pour déterminer le particulier employeur ayant en charge l'établissement de la déclaration d'accident de travail.

Une copie de la déclaration d'accident de travail est remise par le salarié à l'autre particulier employeur.

Article 140-1-2 Holiday pay

In principle, paid leave is remunerated at the time it is taken by the employee.

As an exception, for employees registered with the CESU, the net hourly rate of pay may be increased by ten per cent (10%) in respect of paid leave, in application of the applicable legal and regulatory provisions of ordinary law. In this case, paid leave is remunerated at the time the monthly salary is paid and not when the leave is actually taken.

The benefits in kind defined in Article 156 of this Specific Framework to which the employee is no longer entitled during the leave period are not deducted from their net pay.

Article 140-2 Other leave

Other types of leave are specified in the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER V Absences

The provisions of this Chapter supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 141 Employee absences**Article 141-1 General provisions**

The rules applicable in the event of the absence of domestic employees are specified in the provisions of Article 49 of the Common Framework of this Collective Agreement.

The rules governing the compensation of an employee whose employment contract has been suspended due to their state of health are set out in Appendix 3 of this Collective Agreement.

Article 141-2 Specific provisions related to shared care

In the specific context of shared care:

- > in the event of absence, the employee notifies their domestic employers in accordance with the provisions of the employment contract;
- > any occupational accidents are reported by the domestic employer at whose residence the accident occurred. When the accident occurs between the residences of two domestic employers, they agree that one of them reports the occupational accident. In the absence of agreement, the residence closest to the site of the accident is taken into account in determining which domestic employer is responsible for reporting the occupational accident.

The employee provides the other domestic employer with a copy of the occupational accident report.

Article 142 Absences du particulier employeur

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur peuvent exister. Dans ce cas, le contrat de travail doit les prévoir.

Le contrat de travail est suspendu durant les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur. Ces périodes se décomptent du temps de travail effectif et sont déduites de la rémunération mensuelle versée au salarié. Toutefois, elles sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Dans le cas contraire, si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues au contrat de travail, elles ne suspendent pas la relation de travail et la rémunération du salarié est maintenue. Elles sont prises en compte pour la détermination des droits du salarié au titre des congés payés et de l'ancienneté.

Toute clause générale autorisant des suspensions de contrat de travail à l'initiative du particulier employeur est sans effet.

> CHAPITRE VI Classification

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

Article 143 Classification des emplois

La grille de classification des emplois des salariés du particulier employeur, prévue par l'annexe n° 7 de la présente convention collective, a été élaborée en tenant compte de la diversité des activités réalisées au domicile du particulier employeur et d'une volonté des partenaires sociaux de développer et valoriser les compétences des salariés.

Elle constitue le support à la grille des salaires minima applicables aux salariés relevant du présent socle spécifique et fixée aux termes de l'avenant salaire en vigueur figurant à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Cette grille de classification des emplois permet au particulier employeur et au salarié de déterminer l'emploi repère exercé et le niveau de salaire minimum correspondant.

Afin de faciliter l'identification de l'emploi repère exercé par le salarié, les partenaires sociaux ont créé un outil numérique d'accompagnement à destination des particuliers employeurs et des salariés.

Article 142 Domestic employer absences

There may be periods when the domestic employer is temporarily unavailable or absent. In this case, the employment contract must specify these periods.

The employment contract is suspended during periods in which the domestic employer is absent or temporarily unavailable. These periods are calculated as actual working time and deducted from the employee's monthly pay. However, they are taken into account when calculating the employee's length of service.

If the periods of absence or temporary unavailability of the domestic employer are not specified in the employment contract, the employment relationship is not suspended and the employee continues to be paid. They are taken into account when calculating the employee's paid leave and length of service entitlements.

Any general clause authorising suspensions of the employment contract at the initiative of the domestic employer does not apply.

> CHAPTER VI Classification

The provisions of this Chapter supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 143 Job classification

The job classification grid for domestic employees, in Appendix 7 of this Collective Agreement, has been drawn up taking into account the range of duties performed in the home of the domestic employer and the willingness of the partners to develop and enhance the skills of employees.

It forms the basis of the minimum pay scale applicable to employees covered by this Specific Framework and stipulated under the terms of the current pay amendment featured in Appendix 6 of this Collective Agreement.

The job classification grid allows domestic employers and their employees to determine the benchmark job performed and the corresponding minimum rate of pay.

To facilitate the identification of the benchmark job held by the employees, the social partners have created an online tool aimed at domestic employers and employees.

➤ CHAPITRE VII Rémunération

Article 144 Salaire horaire brut minimum

Article 144-1 Dispositions générales

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.

Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales. Le montant des prestations en nature éventuellement fournies telles que définies à l'article 156 du présent socle spécifique, est déduit de la rémunération mensuelle nette.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel applicable au salarié est déterminé en fonction de la grille de salaire prévue à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel est majoré, pour les salariés titulaires d'une certification portée par la branche de niveau 3 ou 4, au taux fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective, sous réserve que la certification obtenue soit en lien avec l'emploi repère exercé.

Article 144-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

En cas de garde partagée, chaque particulier employeur rémunère les heures de travail du salarié selon la répartition prévue aux termes des contrats de travail et des éventuels avenants conclus par chacun des particuliers employeurs avec le salarié.

Article 145 Mensualisation du salaire

Les dispositions relatives à la mensualisation du salaire sont prévues par le socle commun, à l'article 52 de la présente convention collective.

Article 146 Calcul du salaire mensuel brut de base

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

Article 146-1 Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail régulière

Lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire selon la méthode suivante :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois.

Pour un salarié qui travaille quarante (40) heures par semaine, le salaire brut mensuel est calculé sur la base de quarante (40) heures par semaine, arrondies à cent-soixante-quatorze (174) heures par mois.

➤ CHAPTER VII Remuneration

Article 144 Minimum gross hourly wage

Article 144-1 General provisions

Gross hourly pay may not be less than the minimum hourly pay specified in the Collective Agreement and the national minimum wage.

The minimum gross wage under the Collective Agreement is a gross wage before the deduction of employee contributions and deductions. Any benefits in kind provided, as defined in Article 156 of this Specific Framework are deducted from net monthly pay.

The minimum gross hourly pay applicable to the employee under the Collective Agreement is based on the pay scale in Appendix 6 of this Collective Agreement.

For employees who hold a level 3 or level 4 qualification issued by the sector, a salary premium is added to the minimum gross hourly pay at the rate specified in the current pay amendment in Appendix 6 of this Collective Agreement, provided that the qualification is related to the benchmark job held.

Article 144-2 Specific provisions related to shared care

In the event of shared care, each domestic employer pays the employee's working hours using the payment method specified in the terms of the employment contracts and any amendments signed by each of the domestic employers with the employee.

Article 145 Monthly salary

The provisions relating to the monthly salary are set out in Article 52 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 146 Calculation of the basic gross monthly salary

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 146-1 Methods for calculating the monthly salary in the event of regular working hours

When the weekly working hours are regular, the domestic employer pays a monthly salary based on the following method:

gross hourly pay x number of weekly working hours x 52 weeks / 12 months.

For an employee who works forty (40) hours per week, the gross monthly salary is calculated on the basis of forty (40) hours per week, rounded up to one hundred and seventy-four (174) hours per month.

Article 146-2 Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière

Lorsque la durée du travail est irrégulière, le salaire est calculé à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

Article 147 Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur

Les heures supplémentaires, telles que définies à l'article 136 du présent socle spécifique, ouvrent droit selon les dispositions du contrat de travail, à une majoration salariale ou à un repos compensateur majoré dans les mêmes proportions. Elles sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les douze (12) mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.

Le taux de majoration des heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou récupérées, est fixé à :

- vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarantième (40ème) heure de travail et jusqu'à la quarante-huitième (48ème) heure de travail incluse ;
- cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarante-huitième (48ème) heure de travail et jusqu'à la cinquantième (50ème) heure de travail incluse.

Les heures supplémentaires effectuées de manière régulière et prévues au contrat de travail, sont mensualisées, dans les conditions prévues à l'article 146-1 du présent socle spécifique.

Article 148 Rémunération des heures de présence responsable de jour

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.

Article 149 Rémunération des heures de présence de nuit

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à un quart (1/4) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

- au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu est portée à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;
- au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit alors être revu.

Article 146-2 Methods for calculating the salary in the event of irregular working hours

When working hours are irregular, the salary is calculated on the basis of gross hourly pay, according to the number of actual working hours in the month.

Article 147 Overtime pay and compensatory rest periods

Depending on the provisions of the employment contract, extra pay or time off in lieu in the same proportions will be given for basic overtime, as defined in Article 136 of this Specific framework. Overtime is paid monthly or time off in lieu is taken within twelve (12) months, as specified in the terms of the employment contract. With the agreement of the parties time off in lieu may be combined, subject to maximum working hours.

The basic overtime rate, whether paid or taken as time off in-lieu, is set at:

- twenty-five per cent (25%) of gross contractual hourly pay after the fortieth (40th) hour of work and up to the forty-eighth (48th) hour of work inclusive;
- fifty per cent (50%) of gross contractual hourly pay after the forty-eighth (48th) hour of work and up to the fiftieth (50th) hour of work inclusive.

Regular basic overtime stipulated in the employment contract is paid on a monthly basis, under the conditions set out in Article 146-1 of this Specific Framework.

Article 148 Remuneration for daytime on-call hours

One hour of daytime on-call time is equivalent to two-thirds (2/3) of an hour of actual work paid at the gross hourly rate stipulated in the employment contract.

Daytime on-call hours are reclassified and paid as actual working hours if the employee is called upon on a regular basis.

Article 149 Remuneration for night-time on-call hours

Night-time on-call hours are paid at a flat rate, the amount of which may not be less than a quarter (¼) of contractual pay for equivalent actual working hours.

If on certain nights, the employee is called upon to work:

- at least twice (2), then the flat rate payable for the night in which the employee worked, is increased to one third (1/3) of contractual pay for equivalent actual working hours;
- at least four (4) times, the flat rate payable for the time spent working corresponds to the contractual pay for equivalent actual working hours. The flat-rate payment for the remaining night spent on-call is equal to one third (1/3) of contractual pay for equivalent actual working hours.

If the employee is called on to work at least four (4) times every night, the night-time on-call hours are reclassified as actual working hours and the employment contract must be reviewed.

Article 150 Rémunération des heures de garde malade de nuit

Les heures de garde malade de nuit visées à l'article 137-3 du présent socle spécifique sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 151 Rémunération du temps de conduite du salarié pour les besoins de ses activités professionnelles

Le temps de conduite du salarié réalisé pendant son temps de travail pour les besoins de ses activités professionnelles est considéré comme du temps de travail effectif.

En complément de la rémunération de ce temps de conduite, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme d'une prime forfaitaire ou d'une majoration salariale, librement négociée entre les parties.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au temps de trajet.

Article 152 Déduction des périodes d'absence**Article 152-1 Régime des absences du salarié du particulier employeur**

Les dispositions du présent article visent les cas d'absences du salarié qui ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération, ainsi que les mois de travail incomplets en début et en fin de contrat de travail.

Lorsqu'il y a eu des périodes d'absence du salarié au cours du mois concerné, le particulier employeur applique la formule des « heures réelles » et le salaire à verser le mois considéré est calculé de la façon suivante :

salaire mensualisé x Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois ÷ Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent.

Pour déterminer le nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré, il convient de se référer aux dispositions du contrat de travail ou au planning mensuel.

En cas de durée de travail irrégulière telle que définie à l'article 132 du présent socle spécifique, le particulier employeur ne comptabilise pas les heures non effectuées et prévues au planning pour calculer le salaire mensuel du salarié.

Article 152-2 Régime des absences du particulier employeur

Le présent article vise les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues à l'article 142 du présent socle spécifique. La rémunération de ces périodes est déterminée conformément à l'article 142 du présent socle spécifique.

Article 153 Rémunération du salarié au pair

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au stagiaire aide familial étranger et au jeune au pair qui ne relèvent pas de la présente convention collective.

Article 150 Remuneration for waking night care

The waking night care hours referred to in Article 137-3 of the Specific Framework are actual working hours and are paid at a gross hourly rate stipulated in the employment contract.

Article 151 Remuneration for time spent driving for work purposes

Any time spent driving for work purposes during work time is considered actual work time.

In addition to the remuneration for this driving time, the employee receives additional pay in the form of a fixed bonus or a salary premium, freely negotiated by the parties.

The provisions of this Article do not apply to commuting time.

Article 152 Deduction of periods of absence**Article 152-1 Procedures governing domestic employee absences**

The provisions of this Article cover cases of employee absences which do not give rise to continued pay, as well as incomplete working months at the start and end of the employment contract.

When the employee has had periods of absence in a given month, the domestic employer applies the 'actual hours' formula, and pay for the month in question is calculated as follows:

monthly wage x number of actual working hours in the month ÷ number of actual hours that should have been worked in the month in question had the employee not been absent.

The number of hours that should have actually been worked in a given month are calculated with reference to the provisions of the employment contract or to the monthly schedule.

In the case of irregular working hours as defined in Article 132 of this Specific Framework, the domestic employer does not count any hours not worked and scheduled when calculating the employee's monthly pay.

Article 152-2 Procedures governing domestic employer absences

This Article concerns periods of absence or temporary unavailability of the domestic employer, as specified in Article 142 of this Specific Framework. Remuneration for these periods is calculated in accordance with Article 142 of this Specific Framework.

Article 153 Au pair remuneration

The provisions of this Article do not apply to those registered as a 'stagiaire aide familial étranger' (foreign family caregiver student) or 'jeune au pair' (young au pair) who are not covered by this Collective Agreement.

Le salarié au pair est un salarié embauché par un particulier employeur afin d'effectuer une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération spécifique déterminée ci-après.

Article 153-1 Composition de la rémunération du salarié au pair

La rémunération du salarié au pair est constituée exclusivement d'avantages en nature, indiqués dans le contrat de travail, et dont la valeur est soumise à contributions et cotisations sociales.

Article 153-1-1 Logement mis à disposition du salarié au pair

Article 153-1-1-1 Définition du logement

Le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Au sens du présent article, constituent un logement la ou les pièces fermées mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Article 153-1-1-2 Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- > disposer d'une ouverture extérieure ;
- > permettre une aération suffisante ;
- > comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- > comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- > comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- > comporter un couchage décent, lorsque le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié au pair équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9m²).

Article 153-1-1-3 Occupation et entretien du logement

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de l'entrée dans le logement et de sa restitution.

The au pair is an employee hired by a domestic employer to work in return for specific remuneration as determined below.

Article 153-1 Composition of au pair remuneration

Au pairs are remunerated exclusively in the form of benefits in kind, as specified in the employment contract, the value of which are subject to social security contributions and deductions.

Article 153-1-1 Au pair accommodation

Article 153-1-1-1 Definition of accommodation

The accommodation includes premises for residential use or the room(s) made available to the employee by the domestic employer on an ongoing and exclusive basis, whether or not they are self-contained. The accommodation must be fitted with a lock for the employee's privacy.

For the purposes of this Article, the lockable room or rooms made available to the employee by the domestic employer on an ongoing and exclusive basis are considered accommodation, whether or not they are self-contained.

Accommodation may be provided to the employee furnished or, where applicable, unfurnished with the agreement of the employee.

Thus, the room made available to the employee for the sole purpose of night-time on-call time is not considered accommodation under this Article.

Article 153-1-1-2 Standard of the accommodation made available to the employee

The accommodation made available to the employee must be decent in accordance with the regulations in force and must not present a risk to their health or safety.

This is accomplished by:

- > having an external entrance;
- > ensuring sufficient ventilation;
- > having adequate heating and lighting;
- > having access to sanitary facilities, as well as a drinking water supply point;
- > having access to a kitchen or kitchenette;
- > having decent bedding, if the accommodation is furnished.

A minimum total area of nine square metres (9m²) must be made available to the au pair.

Article 153-1-1-3 Occupancy and upkeep

A schedule of fixtures and fittings is drawn up by the parties when the employee moves into and vacates the accommodation.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformation sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Article 153-1-2 Repas fourni(s) au salarié au pair

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

Article 153-2 Évaluation de la rémunération du salarié au pair

La valeur des avantages en nature constitue la rémunération exclusive du salarié au pair. La rémunération en nature est égale à :

salaires minimum conventionnel x le nombre d'heures de travail prévues au contrat.

Un bulletin de salaire faisant apparaître les avantages en nature accordés au salarié doit être mis à disposition de ce dernier chaque mois.

Article 153-2-1 Évaluation du logement du salarié au pair

La valeur du logement mis à disposition du salarié par le particulier employeur est calculée de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction du salaire brut mensuel du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition. Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente, et sous réserve que la valeur locative ne soit pas inférieure à la valeur fixée par le barème de la Caisse nationale des URSSAF. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

La valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

The domestic employer undertakes not to hinder the peaceful enjoyment of the accommodation by the employee, and to carry out or arrange any necessary work other than that relating to routine maintenance.

The employee is also required to ensure the day-to-day upkeep, proper use and cleanliness of the premises, and of any equipment and furniture provided to them.

They also undertake to use the premises peacefully and in accordance with their intended purpose.

No alterations may be made. Any improvements and upgrades are subject to the express agreement of the domestic employer and, unless otherwise agreed by the parties, are at the expense of the employee.

Article 153-1-2 Meal(s) provided to au pairs

Main meal(s) (lunch and/or dinner) provided by the domestic employer are included in the au pair's remuneration.

Article 153-2 Valuing au pair remuneration

The au pair's sole remuneration is the value of any benefits in kind. Payment in kind is equal to:

Minimum rate of pay under the Collective Agreement x the number of working hours stipulated in the contract.

The employee must be issued with a monthly pay slip listing their benefits in kind.

Article 153-2-1 Valuing au pair accommodation

The value of the accommodation made available to the employee by the domestic employer is calculated on a flat-rate basis, using the scale for accommodation as a benefit in kind produced each year by the National URSSAF Fund on the basis of the employee's gross monthly salary and the number of main rooms available. This flat-rate scale incorporates the value of utilities and facilities (water, gas, electricity, heating, garage).

However, in the employment contract the parties may agree to value the accommodation at its actual market rate, based on the rents charged in the municipality for accommodation of an equivalent size, provided that the rental value is not lower than the value specified in the National URSSAF Fund scale. In this case, utilities and facilities are calculated based on their actual value.

The accommodation is valued on a monthly basis.

If the accommodation is made available or vacated mid-month, any incomplete week is counted as a full week, and in the case of an incomplete month, the number of actual weeks is taken into account up to a maximum of four (4) weeks.

Article 153-2-2 Évaluation des repas du salarié au pair

L'évaluation de l'avantage en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure à la valeur forfaitaire fixée par la Caisse nationale des URSSAF.

Article 154 Paiement du salaire et déclarations

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE VIII Indemnités, prestations et avantages en nature

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

Article 155 Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Les dispositions relatives à l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule sont prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule.

Article 156 Autres indemnités et prestations

Est une prestation en nature le repas fourni par l'employeur ou le logement que l'employeur met à la disposition du salarié à titre onéreux. Elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales et est déduite du salaire net du salarié.

La mise à disposition du logement par le particulier employeur doit être prévue par le contrat de travail. La prestation en nature repas doit être prévue par le contrat de travail.

Article 156-1 Prestation en nature logement

Article 156-1-1 Définition du logement

Au sens du présent article, le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article, la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

Article 153-2-2 Valuing au pair meals

Meals provided as benefits in kind are valued on a flat-rate basis by the parties in the employment contract but may not be valued at less than the flat rate stipulated by the National URSSAF Fund.

Article 154 Payroll and declarations

The provisions relating to payroll and declarations are set out in Article 56 of the Common Framework of this Collective Agreement.

➤ CHAPTER VIII Allowances, benefits and benefits in kind

The provisions of this Article supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 155 Mileage allowances

Provisions relating to mileage allowances are set out in Article 57 of the Common Framework of this Collective Agreement.

If the employee uses the domestic employer's vehicle for work, they are not entitled to the mileage allowance.

Article 156 Other allowances and benefits

Meals and accommodation provided by the employer to the employee in return for payment are benefits in kind. They are not subject to social security contributions or deductions, and are deducted from employee's net pay.

The provision of accommodation by the domestic employer must be stipulated in the employment contract. Any meals provided as a benefit in kind must be stipulated in the employment contract.

Article 156-1 Accommodation as a benefit in kind

Article 156-1-1 Definition of accommodation

For the purposes of this Article, accommodation includes premises for residential use or the room(s) made available to the employee by the domestic employer on an ongoing and exclusive basis, whether or not they are self-contained. The accommodation must be fitted with a lock for the employee's privacy.

Thus, the room made available to the employee for the sole purpose of night-time on-call time is not considered accommodation under this Article.

Accommodation may be provided to the employee furnished or, where applicable, unfurnished with the agreement of the employee.

Article 156-1-2 Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- > disposer d'une ouverture extérieure ;
- > permettre une aération suffisante ;
- > comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- > comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- > comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- > comporter un couchage décent, si le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié logé équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9m²).

Article 156-1-3 Occupation et entretien du logement

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de l'entrée dans le logement et de sa restitution.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformations sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, le logement mis à disposition n'est pas restitué au particulier employeur, sauf accord exprès du salarié.

Article 156-1-4 Évaluation du logement

La valeur de la prestation en nature logement est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « logement » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail d'un autre mode d'évaluation du logement, selon l'une des modalités définies ci-après, sous réserve que ce mode d'évaluation n'aboutisse pas à une valeur inférieure à celle fixée par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Article 156-1-2 Standard of employee's accommodation

The accommodation made available to the employee must be of a decent standard in accordance with the legal regulations in force and must not present a risk to their health or safety.

This is accomplished by:

- > having an external entrance;
- > ensuring sufficient ventilation;
- > having adequate heating and lighting;
- > having access to sanitary facilities, as well as a drinking water supply point;
- > having access to a kitchen or kitchenette;
- > having decent bedding, if the accommodation is furnished.

A minimum total area of nine square metres (9m²) must be made available to the live-in employee.

Article 156-1-3 Occupancy and upkeep

A schedule of fixtures and fittings is drawn up by the parties when the employee moves into and vacates the accommodation.

The domestic employer undertakes not to hinder the peaceful enjoyment of the accommodation by the employee, and to carry out or arrange any necessary work other than that relating to routine maintenance.

The employee is also required to ensure the day-to-day upkeep, proper use and cleanliness of the premises, and of any equipment and furniture provided to them.

They also undertake to use the premises peacefully and in accordance with their intended purpose.

Alterations are not permitted. Any improvements and upgrades are subject to the express agreement of the domestic employer and, unless otherwise agreed by the parties, are at the expense of the employee.

During periods in which the employment contract is suspended, the accommodation is not returned to the domestic employer without the employee's express consent.

Article 156-1-4 Assessment of the dwelling

Accommodation provided as a benefit in kind is calculated at a flat rate by the parties in the employment contract, but may not be valued at less than the minimum rate for 'accommodation' provided as a benefit in kind stipulated in the current pay amendment in Appendix 6 of this Collective Agreement.

The parties may, however, agree in the employment contract on another method of valuing the accommodation, based on one of the methods defined below, provided that the resulting value from this method of valuation is not lower than that stipulated in the current pay amendment in Appendix 6 of this Collective Agreement.

Les parties peuvent ainsi convenir dans le contrat de travail d'évaluer le logement mis à disposition du salarié de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction de la rémunération brute mensuelle du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition.

Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent également convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Dans tous les cas, la valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

La part des charges fiscales et des frais d'assurance afférentes à l'occupation du logement sont acquittées par le salarié, directement ou en remboursant le particulier employeur des sommes engagées à ce titre.

Article 156-2 Prestation en nature repas

Constitue une prestation en nature le repas fourni au salarié par le particulier employeur, sans que celui-ci ne s'inscrive dans une nécessité d'emploi.

La valeur de la prestation en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « repas » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

En revanche, ne constitue pas une prestation en nature donnant lieu à retenue sur le salaire net, le repas fourni au salarié par l'employeur par nécessité de l'emploi, lorsque la présence du salarié au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle prévue par le contrat de travail. Relèvent de cette catégorie les repas pris par les salariés avec les personnes qu'ils accompagnent dans un objectif d'éducation, de prévention, ou psychologique.

Article 157 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de locations de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

Par dérogation aux dispositions prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective, le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée bénéficie d'une prise en charge intégrale du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

As such, the parties may agree in the employment contract to value the accommodation made available to the employee on a flat-rate basis, according to the scale for accommodation as a benefit in kind produced each year by the National URSSAF Fund on the basis of the employee's gross monthly pay and the number of main rooms made available to them.

This flat-rate scale incorporates the value of utilities and facilities (water, gas, electricity, heating, garage).

In the employment contract, the parties may also agree to value the accommodation at its actual market rate, based on the rents charged in the municipality for accommodation of an equivalent size. In this case, utilities and facilities are calculated based on their actual value.

In all cases, the accommodation is valued on a monthly basis.

If the accommodation is made available or vacated mid-month, any incomplete week is counted as a full week, and in the case of an incomplete month, the number of actual weeks is taken into account up to a maximum of four (4) weeks.

The share of tax and insurance costs relating to occupancy of the accommodation is paid by the employee, either directly or by reimbursing the domestic employer for the relevant costs incurred.

Article 156-2 Meals as a benefit in kind

Meals provided to the employee by the domestic employer are benefits in kind, provided that they are not part of a job requirement.

Meals provided as a benefit in kind are calculated at a flat rate by the parties in the employment contract, but may not be valued at less than the minimum rate for 'meals' stipulated in the current pay amendment in Appendix 6 of this Collective Agreement.

However, meals provided to the employee by the employer as part of a job requirement are not benefits in kind and are not deducted from net pay when the employee's presence at mealtimes is the result of an occupational requirement stipulated in the employment contract. This category includes meals shared by employees with people for whom they provide educational, preventive or psychological support.

Article 157 Subsidised public transport or a public bicycle rental service pass

The subsidisation of the cost of a public transport or a public bicycle rental service pass is covered by Article 59 of the Common Framework of this Collective Agreement.

By way of derogation from the provisions of Article 59 of the Common Framework of this Collective Agreement, the employee hired to provide services as part of a shared care arrangement is entitled to a fully subsidised pass purchased to commute between their usual place of residence and their place of work by public transport or public bicycle rental services.

> CHAPITRE IX Ancienneté

Article 158 Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 159 Retraite complémentaire

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPTER IX Seniority

Article 158 Seniority

The provisions relating to length of service are set out in Article 60 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER X Supplementary pension

Article 159 Supplementary pension

The provisions relating to the supplementary pension are set out in Article 61 of the Common Framework of this Collective Agreement.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 du socle commun de la présente convention collective sont donc à consulter dans le même temps.

> CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 160 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

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

Article 161 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 161-1 Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

Article 161-1-1 Licenciement du salarié

Les règles relatives au licenciement applicables au salarié du particulier employeur sont celles prévues par la présente convention collective. Ne sont donc pas applicables les règles de droit commun du licenciement, prévues par le code du travail, et notamment les règles relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel et pour motif économique.

Article 161-1-1-1 Dispositions générales

Quel que soit le motif du licenciement, tout particulier employeur qui envisage de licencier un salarié est tenu d'observer la procédure décrite ci-dessous.

TITLE 2 Termination of the employment contract

The provisions of this Title supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework. As such, these provisions must be read together with those set out in Title 2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER I Termination of the fixed-term employment contract

Article 160 Termination of the fixed-term employment contract

The provisions relating to the termination of the employment contract are set out in Article 62 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER II Termination of the open-ended employment contract

The provisions of this Chapter supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 161 Termination of the open-ended employment contract

Article 161-1 Termination of the employment contract by the domestic employer

Article 161-1-1 Dismissal

The rules relating to the dismissal of domestic employees are those set out in this Collective Agreement. As such, the general rules governing dismissal, enshrined in the French Labour Code, and in particular rules relating to the procedure for dismissal on personal grounds or redundancy do not apply.

Article 161-1-1-1 General provisions

Whatever the grounds for dismissal, any domestic employer intending to dismiss an employee is required to follow the procedure described below.

1. Convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge

La lettre indique l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable.

L'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

2. Entretien préalable

Lors de l'entretien préalable, qui doit se tenir physiquement, le particulier employeur indique le ou les motifs de la rupture éventuelle du contrat de travail et recueille les explications du salarié.

Les règles de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, notamment en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut pas être accompagné et/ou assisté pendant l'entretien préalable.

L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure.

Sauf accord écrit des parties, l'enregistrement des échanges est interdit.

3. Notification de licenciement

La décision du particulier employeur de rompre le contrat de travail doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse, ou par la faute grave ou lourde du salarié.

Eu égard à la particularité des emplois repères « assistant de vie C » et « assistant de vie D » visés à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, et aux activités qu'ils réalisent auprès d'un particulier employeur en situation de handicap ou dont l'autonomie est altérée, il est précisé que la gravité de la faute prend en considération la situation du particulier employeur, pour apprécier l'impossibilité du maintien du salarié au domicile du particulier employeur.

La décision ne peut pas être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable. La notification, par écrit, du licenciement est adressée au domicile du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de notification précise le motif du licenciement qui doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, ou sur la faute grave ou lourde du salarié, et être justifié par des éléments probants matériellement vérifiables.

Cette notification peut avoir lieu à partir du quatrième jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, à minuit, décompté à partir du lendemain de l'entretien ou du lendemain de la date prévue de celui-ci s'il n'a pas eu lieu.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples pratiques sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

1. Invitation of the employee to a preliminary interview by registered letter or by letter delivered by hand against receipt.

The letter must state the purpose of the invitation as well as the date and place of the preliminary interview.

The preliminary interview may be held from the fourth working day, counted from the day after the hand delivery against receipt of the invitation letter, or the day after its first presentation.

The period may not expire on a Saturday, Sunday, statutory holiday or non-working day. In such circumstances it is deferred to the next working day. Examples are provided in the fact sheets and information documents. These are for reference purposes and do not form part of the Collective Agreement.

2. Preliminary interview

At the preliminary interview, which must be held in person, the domestic employer states the grounds for the possible termination of the employment contract and listens to the employee's explanations.

The rules of ordinary law relating to the assistance of the employee by an adviser do not apply due to the inviolable nature of the private residence of the domestic employer, in particular in application of the provisions of the French Criminal Code. The domestic employer may not be accompanied and/or assisted during the preliminary interview.

The procedure is not suspended as a result of the employee's failure to attend this interview.

The discussion may not be recorded unless agreed by the parties in writing.

3. Notice of dismissal

A domestic employer's decision to terminate the employment contract must be based on real and serious grounds, or on serious misconduct or gross negligence on the part of the employee.

Given the specific nature of the benchmark jobs 'Care Assistant C' and 'Care Assistant D' referred to in Appendix 7 of this Collective Agreement, and duties for a disabled or dependent domestic employer, the gravity of the misconduct is determined on the basis of the domestic employer's circumstances, in order to assess whether it is impossible for the employee to remain in the domestic employer's home.

The decision may not be pronounced orally and/or during the preliminary interview. A written dismissal notice is sent to the employee's home by registered letter with acknowledgment of receipt.

The dismissal letter must specify the reason for the dismissal which must be based on real and serious grounds, or on serious misconduct or gross negligence on the part of the employee and be supported by materially verifiable evidence.

This notice may be given from the fourth working day and, at the latest, on the thirtieth working day at midnight, counted from the day after the interview or from the day after the scheduled interview date if it did not take place.

The period may not expire on a Saturday, Sunday, statutory holiday or non-working day. In such circumstances it is deferred to the next working day. Practical examples are provided in the fact sheets and information documents. These are for reference purposes and do not form part of the Collective Agreement.

Article 161-1-1-2 Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

Le particulier employeur qui décide de rompre le contrat de travail en informe l'autre famille, par écrit.

La rupture de l'un des contrats de travail avec l'une des familles 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.

Article 161-1-2 Mise à la retraite du salarié

Le particulier employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié en respectant les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office fixé par les dispositions légales et réglementaires de droit commun, son accord est nécessaire pour procéder à sa mise à la retraite. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu moyennant le versement de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 163-2 du présent socle spécifique.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de la mise à la retraite d'office susvisé, le particulier employeur peut le mettre à la retraite sans son accord.

Le particulier employeur informe le salarié de sa décision par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 161-2 Rupture du contrat à l'initiative du salarié**Article 161-2-1 Démission du salarié**

Le salarié notifie sa démission au particulier employeur dans les conditions prévues à l'article 63-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 161-2-2 Départ volontaire à la retraite du salarié

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite sont prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 161-3 Rupture conventionnelle du contrat de travail

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

Article 161-1-1-2 Additional provisions in the case of shared care

Should one domestic employer decide to terminate the employment contract they must notify the other family in writing.

The termination of the employment contract with one of the families alters an essential element of the contract between the employee and the remaining family. The second contract is either amended by agreement of the parties by means of a signed amendment or terminated according to the terms and procedures set out in this Article.

Each domestic employer wishing to terminate their employment contract with the employee must initiate a termination procedure in accordance with the provisions of this Article. Each procedure is legally distinct. Thus, the preliminary interview may not be held in the presence of another domestic employer.

Under no circumstances may the procedures be carried out jointly.

Article 161-1-2 Compulsory and early retirement

The domestic employer may terminate the employment contract by initiating the retirement of the employee in accordance with the legal and regulatory provisions of ordinary law.

If the employee has not reached statutory retirement age, their agreement is required. If they agree, the employment contract is terminated resulting in the payment of the voluntary retirement bonus specified in Article 163-2 of this Specific Framework.

When the employee has reached the statutory retirement age, the domestic employer may compel them to retire without their agreement.

The domestic employer notifies the employee of their decision by registered letter sent with acknowledgment of receipt or hand delivered against receipt.

Article 161-2 Termination of the employment contract by the employee**Article 161-2-1 Resignation**

The employee notifies the domestic employer of their resignation in accordance with Article 63-2-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 161-2-2 Voluntary retirement

The provisions relating to voluntary retirement are set out in Article 63-2-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 161-3 Contractual termination of the employment contract

The employment contract may only be terminated by mutual agreement according to the procedure described below.

Le particulier employeur et le salarié peuvent convenir de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en remplissant le formulaire règlementé prévu à cet effet et mis à disposition par l'administration.

Le fait que le contrat de travail soit suspendu n'empêche pas la conclusion d'une rupture conventionnelle, notamment en cas d'arrêt maladie.

Les parties s'accordent sur les conditions de la rupture à l'occasion d'au moins un entretien qui se tiendra sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut ni être accompagné, ni être assisté pendant l'entretien.

Lors de cet entretien, le particulier employeur et le salarié conviennent ensemble :

- de la date de rupture du contrat de travail en tenant compte des délais de procédure fixés par les dispositions légales et 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.

Article 161-4 Rupture du contrat de travail du fait du décès

Article 161-4-1 Décès du particulier employeur

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du particulier employeur.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que particulier employeur auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

Un ayant-droit ou, à défaut, un tiers, informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminée conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès du particulier employeur ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;

The domestic employer and the employee may agree to the termination of the employment contract by mutual agreement by completing the relevant government-issued official form.

The suspension of the employment contract is no impediment to contractual termination, in particular in the event of a medical leave of absence.

The parties agree on the conditions of termination during at least one interview to be held at the place of performance of the employment contract.

The legal and regulatory provisions of ordinary law relating to the assistance of the employee by an adviser do not apply due to the inviolable nature of the private residence of the domestic employer, in particular in application of the provisions of the French Criminal Code. The domestic employer may not be accompanied or assisted during the interview.

During this interview, the domestic employer and the employee agree:

- the date of termination of the employment contract, factoring in the procedural deadlines set by the legal and regulatory provisions of ordinary law;
- the amount of severance pay for contractual termination, which must not be less than the severance pay specified in Article 163-1 of this Specific Framework;
- the terms of payment of the severance pay for contractual termination and, in particular, any payment schedule agreed by the parties.

Article 161-4 Termination of the employment contract due to death

Article 161-4-1 Death of the domestic employer

In the event of the death of the domestic employer, the employment contract is automatically terminated. It is terminated on the date of the domestic employer's death.

If the employment contract stipulates that the employee's domestic employer is a couple and the surviving member of the couple decides to continue the employment relationship with the employee, they must ensure that they are registered as a domestic employer with the body to which the declaration of employment for the employee was initially sent. If required, they submit the necessary amendments to this body.

A beneficiary or, failing that, a third party, notifies the employee of the date of the domestic employer's death as soon as possible, in writing. A template letter is available in the fact sheets and information documents. These are for reference purposes and do not form part of the Collective Agreement.

Upon termination of the employment contract the employee is paid:

- final pay due on the day of death;
- a compensatory payment equivalent to pay in lieu of notice, which cannot be fulfilled due to the domestic employer's death, calculated in accordance with the provisions of Article 164 of this Specific Framework;
- a compensatory payment, calculated in the same way as the pay in lieu of notice stipulated in Article 163-1 of this Specific Framework;

➤ d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

L'ayant-droit ou, à défaut, un tiers remet au salarié les documents de fin de contrat prévus, dans le socle commun, à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Article 161-4-2 Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusif la garde de ce dernier

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier 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, déterminé conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
- d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

Le particulier employeur, ou, à défaut, un tiers, remet au salarié les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente

(30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Article 161-4-3 Décès du salarié

Les dispositions relatives au décès du salarié sont prévues à l'article 63-3-2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 162 Préavis

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

➤ pay in lieu of leave, if applicable.

The beneficiary or, failing that, a third party provides the employee with the termination documents stipulated in Article 69 of the Common Framework of this Collective Agreement, within thirty (30) calendar days of the death.

If an employee's employment contract is terminated due to the death of the domestic employer, they may submit an application for employment benefits to the French Employment Agency (Pôle Emploi).

Article 161-4-2 Death of the child when the sole purpose of the contract is the provision of care for that child

When the sole purpose of the employment contract is the provision of care for a child, the death of that child results in the automatic termination of the employment contract on the day of death.

The domestic employer or, failing that, a third party notifies the employee of the date of the child's death as soon as possible, in writing. A template letter is available in the fact sheets and information documents. This is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

Upon termination of the employment contract the employee is paid:

- final pay due on the day of death;
- a compensatory payment equivalent to pay in lieu of notice which cannot be fulfilled due to the child's death, calculated in accordance with the provisions of Article 164 of this Specific Framework;
- a compensatory payment, calculated in the same way as the pay in lieu of notice stipulated in Article 163-1 of this Specific Framework;
- pay in lieu of leave, if applicable.

The domestic employer or, failing that, a third party provides the employee with the termination documents stipulated in Article 69 of the Common Framework of this Collective Agreement, within thirty (30) calendar days of the death.

If they wish, any employee whose employment contract has been terminated due to the death of the child may make a claim for unemployment benefits to the French Employment Service (Pôle Emploi).

Article 161-4-3 Death of the employee

Provisions relating to the death of the employee are set out in Article 63-3-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

In the event of the employee's death, under certain conditions, beneficiaries may be able to claim from the sector's insurance scheme, as specified in Appendix 3 of this Collective Agreement.

Article 162 Notice period

These provisions supplement the provisions for the same purpose set out in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 162-1 Dispositions générales

Le préavis doit être respecté par les deux parties en cas de licenciement, de départ ou de mise à la retraite et de démission.

L'ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de l'envoi du courrier recommandé ou de sa remise en main propre contre décharge.

Article 162-2 Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

En cas de garde partagée, la durée du préavis est déterminée pour chaque contrat de travail, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié auprès de chaque particulier employeur.

Lorsque les particuliers employeurs se trouvent en même temps en période de préavis et qu'ils dispensent le salarié de l'effectuer, en totalité ou en partie, ils lui versent une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base de la quote-part de la rémunération prévue aux termes de chaque contrat de travail qui les lie au salarié.

Lorsque le particulier employeur souhaite faire travailler le salarié alors que celui-ci est dispensé de préavis par l'autre employeur et qu'il perçoit de ce dernier une indemnité compensatrice de préavis, il le rémunère sur la base de la quote-part de la rémunération prévue au contrat de travail qui le lie au salarié.

Lorsque les dates de fin de contrats ne coïncident pas, que l'un des contrats de travail est arrivé à son terme alors que l'autre contrat de travail est toujours en cours, le particulier employeur qui demande au salarié de travailler, pendant la période de préavis restante, rémunère seul toutes les heures effectuées.

Article 162-3 Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »

La durée du préavis prévue aux articles 162-4-1 du présent socle spécifique peut, sous réserve de l'accord écrit du salarié, être allongée à la demande du particulier employeur employant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D » visé à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, afin d'assurer la continuité de l'accompagnement.

Article 162-4 Préavis en cas de licenciement**Article 162-4-1 Durée du préavis**

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

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

Article 162-1 General provisions

The notice period must be honoured by both parties in the case of dismissal, retirement or resignation.

The length of service on which the notice period is based is calculated on the day that the registered letter is sent or delivered by hand against receipt.

Article 162-2 Additional provisions in the case of shared care

In the case of shared care, the notice period is determined for each employment contract based on the length of the employee's service with each domestic employer.

When the domestic employers are simultaneously in a period of notice and have exempted the employee from fulfilling some or all of the notice period, they must provide pay in lieu of notice calculated on the basis of the share of the remuneration stipulated in the respective terms of each employment contract with the employee.

If the domestic employer wishes to employ the employee while the latter is exempted from notice by the other employer and is in receipt of pay in lieu of notice from that employer, they must pay them on the basis of the share of the remuneration stipulated under the terms of their employment contract with the employee.

If the end dates of the contracts do not coincide, and one of the employment contracts has expired while the other employment contract remains in place, only the domestic employer who asks the employee to work during the remaining notice period pays them for all hours worked.

Article 162-3 Additional provisions for domestic employers hiring employees for the benchmark job 'Care Assistant C' or 'Care Assistant D'

Subject to the employee's written agreement, the notice period stipulated in Articles 162-4-1 of this Specific Framework may be extended at the request of the domestic employer of an employee performing the benchmark job 'Care Assistant C' or 'Care Assistant D' referred to in Appendix 7 of this Collective Agreement, in order to ensure continuity in the provision of care.

Article 162-4 Notice period in the event of dismissal**Article 162-4-1 Length of notice period**

In the event of dismissal for a reason other than the employee's serious misconduct or gross negligence, the notice period is:

- one (1) week when the length of the employee's service under the same employment contract with the domestic employer is less than six (6) months;
- one (1) month when the length of the employee's service under the same employment contract with the domestic employer is between six (6) months and two (2) years;
- two (2) months when the length of the employee's service under the same employment contract with the domestic employer is two (2) years or more.

La date de première présentation de la lettre de licenciement adressée par courrier recommandé avec accusé de réception fixe le point de départ du préavis.

Le salarié qui retrouve un emploi pendant la période de préavis n'est pas tenu de l'effectuer en totalité. Il peut, sur présentation d'un justificatif, cesser le travail auprès du particulier employeur dès lors qu'il a effectué, au moins :

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

Dans ce cas, le salarié et le particulier employeur sont dégagés de leurs obligations s'agissant de l'exécution et de la rémunération du préavis restant à courir. Cette période de préavis non exécutée n'est pas prise en compte pour la détermination des droits du salarié au titre de l'ancienneté et des congés payés.

Article 162-4-2 Heures d'absence autorisée pendant la période de préavis

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

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

À défaut d'accord entre les parties, les périodes de deux (2) heures sont prises alternativement, un jour au choix du particulier employeur ou des particuliers employeurs en cas de garde partagée, un jour au choix du salarié. Le particulier employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Article 162-5 Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite

La durée du préavis est identique à celle prévue dans le cadre du licenciement à l'article 162-4-1 du présent socle spécifique.

Article 162-6 Préavis en cas de démission

La durée du préavis est fixée à :

- une (1) semaine pour le salarié ayant moins de six (6) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- deux (2) semaines pour le salarié ayant de six (6) mois à moins de deux (2) ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- un (1) mois pour le salarié ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

Le point de départ du préavis est la date de première présentation de la lettre notifiant la démission, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, ou sa date de remise en main propre.

The notice period runs from the date of first presentation of the dismissal letter sent by registered mail with acknowledgment of receipt.

If an employee finds employment during the notice period, they are not required to serve the full notice period. Upon submitting supporting documents, they may cease working for the domestic employer having served, at least:

- one (1) week's notice if the notice period is one month or less;
- two (2) weeks' notice if the notice period is two (2) months.

In this case, the employee and the domestic employer are released from their respective obligations with regards to fulfilling or remunerating the remaining notice period. This unfulfilled notice period is not taken into account for the purpose of calculating the employee's paid leave and length of service entitlements.

Article 162-4-2 Hours of authorised absence during the notice period

In order to look for a new job, employees with a working week of at least forty (40) hours are entitled to the following, with no reduction in pay:

- two (2) hours per day for six (6) working days, if the length of their service with the same domestic employer is under two (2) years;
- two (2) hours per day for ten (10) working days, if the length of the employee's service under the same employment contract with the domestic employer is more than two (2) years;

In the absence of agreement between the parties, the two (2) hour periods are taken alternately, one day chosen by the domestic employer or domestic employers in the event of shared care, and one day chosen by the employee. The domestic employer and the employee may agree to combine some or all of these hours before the end of the notice period.

Article 162-5 Notice period in the event of voluntary or compulsory retirement

The notice period is identical to the one for a dismissal in Article 162-4-1 of this Specific Framework.

Article 162-6 Notice period in the event of resignation

The length of the notice period is:

- one (1) week when the length of the employee's service under the same employment contract with the domestic employer is less than six (6) months;
- two (2) weeks when the length of the employee's service under the same employment contract with the domestic employer is between six (6) months and two (2) years;
- one (1) month when the length of the employee's service under the same employment contract with the domestic employer is two (2) years or more.

The notice period runs from the date of first presentation of the letter of resignation, sent by registered mail with acknowledgment of receipt, or its date of hand delivery.

➤ CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

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

Article 163 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 163-1 Indemnité de licenciement

En dehors des cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant au moins huit (8) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur a droit à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement se distingue de l'éventuelle indemnité de préavis prévue à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

La condition de huit (8) mois d'ancienneté est appréciée à compter de la date d'effet de l'embauche du salarié jusqu'à la date de notification du licenciement. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif pour déterminer le droit du salarié au titre de l'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- un quart (1/4) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à dix (10) ans ;
- un tiers (1/3) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à dix (10) ans, pour les années au-delà de dix (10) ans.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des douze (12) derniers mois précédant la notification du licenciement ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze (12) mois, la moyenne mensuelle du salaire mensuel brut de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des trois (3) derniers mois précédant la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement n'a pas le caractère de salaire et est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun en vigueur.

Article 163-2 Indemnité de mise à la retraite

Quelle que soit son ancienneté, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique.

➤ CHAPTER III Employee pay and benefits at the end of the employment contract

The provisions of this Chapter supplement the provisions for the same purpose in the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 163 Severance pay

Article 163-1 Severance pay

Except in cases of serious misconduct or gross negligence, any employee whose length of service under the same employment contract with the domestic employer is at least eight (8) months is entitled to severance pay.

Severance pay is distinct from any pay in lieu of notice specified in Article 66 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Length of service is calculated from the employee's effective hire date to the date on which the dismissal notice is issued. Periods of suspension of the employment contract which are not considered equivalent to actual work time are not included when calculating the employee's entitlements in respect of length of service.

Severance pay is equal to:

- a quarter (1/4) of average gross monthly pay per year of service when the length of the employee's service is under ten (10) years;
- one third (1/3) of the average gross monthly pay for each year of service after ten (10) years.

The gross monthly pay on which the calculation of severance pay based is whichever of the following is the most advantageous for the employee:

- the average of the gross monthly pay over the twelve (12) months preceding the dismissal notice or, when the length of the employee's service is under twelve (12) months, the average of the gross monthly pay for all the months preceding the dismissal;
- or the average of the gross monthly salaries of the three (3) months preceding the dismissal notice.

Severance pay is not basic pay and is exempt from social security contributions and deductions within the limit set by the current legal and regulatory provisions of ordinary law.

Article 163-2 Retirement bonus

Regardless of the length of their service, the employee is paid a retirement bonus, calculated in the same way as the severance pay specified in Article 163-1 of this Specific Framework.

Article 163-3 Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Article 164 Indemnité compensatrice de préavis

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis sont prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

Article 165 Indemnité compensatrice de congés payés

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de congés payés sont prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective. Elle correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par l'article 140-1 du présent socle spécifique.

Article 166 Autres sommes versées

En cas de rupture du contrat de travail dès lors qu'un droit au titre du repos compensateur, prévu à l'article 147 du présent socle spécifique, a été acquis et non pris par le salarié, il lui est versé par le particulier employeur une indemnité équivalente.

> CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 167 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions relatives aux documents remis au salarié à la fin du contrat de travail sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 168 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Le logement mis à la disposition du salarié par le particulier employeur est un accessoire au contrat de travail, et ne saurait être maintenu après le terme de la relation de travail, en dehors des modalités de restitution définies par le présent article.

Article 163-3 Voluntary retirement bonus

An employee who takes voluntary retirement, may be paid a retirement bonus, under the conditions and according to the terms set out in Appendix 4 of this Collective Agreement.

Article 164 Pay in lieu of notice

The provisions relating to pay in lieu of notice are set out in Article 66 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 165 Pay in lieu of leave

The provisions relating to pay in lieu of leave are set out in Article 67 of the Common Framework of this Collective Agreement. This pay corresponds to any paid leave accrued, and unpaid as of the employment contract end date, the conditions and methods of calculation of which are provided for in Article 140-1 of this specific framework.

Article 166 Other payments

In the event that the employment contract is terminated when a compensatory rest entitlement, as specified in Article 147 of this Specific Framework, has been accrued and not taken by the employee, the domestic employer pays them equivalent compensation.

> CHAPTER IV Documents issued to the employee at the end of the employment contract

Article 167 Documents issued to the employee at the end of the employment contract

The provisions relating to the documents issued to the employee at the end of the employment contract are set out in Article 69 of the Common Framework of this Collective Agreement.

> CHAPTER V Requirement to vacate accommodation at the end of the employment contract

Article 168 Requirement for the employee to vacate accommodation at the end of the employment contract

The accommodation made available to the employee by the domestic employer is tied to the employment contract and may not be occupied after the end of the employment relationship, except in accordance with the terms of this 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 (1) mois est accordé au salarié pour restituer le logement au particulier employeur. Ce délai peut exceptionnellement être prolongé d'un (1) mois, sur accord exprès de chaque partie.

Dans tous les cas, lorsqu'un délai a été accordé au salarié pour quitter les lieux, l'intéressé est redevable à l'égard de l'employeur d'une indemnité d'occupation, dont le montant peut être fixé par le contrat de travail.

Au terme du préavis, ou, le cas échéant, du délai accordé au salarié pour restituer le logement, celui-ci devient occupant sans droit ni titre du logement.

Si la restitution du logement a lieu au cours du mois, la valeur du logement est calculée suivant les modalités prévues aux articles 153-2-1 et 156-1-4 du présent socle spécifique.

When the employment contract is terminated, the employee vacates the accommodation made available to them by the last day of the notice period. The parties may, however, agree to postpone the date on which the premises are to be vacated.

In the absence of notice, an exceptional period of one (1) month is granted for the employee to vacate the accommodation. On an exceptional basis, this period may be extended by one (1) month, by express agreement of each party.

In all cases, when the employee has been granted an extension for vacating the premises, they are liable to the employer for an occupancy fee, the amount of which may be stipulated in the employment contract.

At the end of the notice, or, where applicable, the extension granted to the employee to vacate the accommodation, the employee becomes an unlawful occupant.

If the accommodation is vacated mid-month, the value of the accommodation is calculated using the methods specified in Articles 153-2-1 and 156-1-4 of this Specific Framework.

Fait à Paris, le 15 mars 2021

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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard
Aïta

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC
Juske

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

par délégation M^{me} CAVIERAUX Sylvie

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D

Saïd Derouane

Paris, 15 March 2021

For the sector of childminders employed by domestic employers covered by the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Aïta Poutard
Aïta

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stéphane FOSTEC
Juske

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

par délégation M^{me} CAVIERAUX Sylvie

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Saïd Derouane

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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Arieta Poutard
Allu

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

Véronique REVILLON
Reuillet

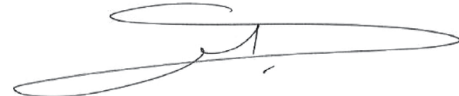
La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC
Jusku

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Richard ROZE


L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Said Dembani


For the sector of domestic employees covered by the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Arieta Poutard
Allu

The CFDT Federation of Services

Véronique REVILLON
Reuillet

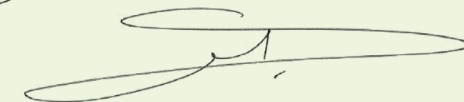
The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stéphane FOSTEC
Jusku

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities - FGTA/FO

Richard ROZE


The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Said Dembani


ANNEXES



Annexe n° 1	Prévention des risques et santé au travail	154
Annexe n° 2	Professionalisation	172
Annexe n° 3	Prévoyance	218
Annexe n° 4	Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	238
Annexe n° 5	Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels	246
Annexe n° 6	Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur	257
Annexe n° 7	Classification des emplois applicables aux salariés du particulier employeur	276

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES 294

APPENDICES



Appendix 1	Risk prevention and occupational health	154
Appendix 2	Professionalisation	172
Appendix 3	Life insurance	218
Appendix 4	Sector-specific voluntary retirement bonus	238
Appendix 5	Minimum pay applicable to childminders under the Collective Agreement	246
Appendix 6	Minimum pay applicable to domestic employees under the Collective Agreement	257
Appendix 7	Classification of domestic employee jobs	276

FACT SHEETS AND INFORMATION DOCUMENTS 294

ANNEXE 1

Prévention des risques et santé au travail

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR
ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR :
ACCORD CADRE INTERBRANCHES PORTANT SUR LES REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION
ET AU CHOIX DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL, AU SUIVI INDIVIDUEL ET COLLECTIF
ET A LA PREVENTION DE L'ALTERATION DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS

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

Préambule

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

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

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

APPENDIX 1

Risk Prevention and Occupational Health

THE SECTOR OF DOMESTIC EMPLOYEES AND THE SECTOR OF CHILDMINDERS
EMPLOYED BY DOMESTIC EMPLOYERS:
INTER-SECTORAL FRAMEWORK AGREEMENT ON THE RULES RELATING TO THE ORGANISATION
AND CHOICE OF THE OCCUPATIONAL HEALTH SERVICE, INDIVIDUAL AND COLLECTIVE
HEALTH ASSESSMENTS, AND PROTECTING WORKERS' HEALTH

Preamble	1
Article 1: Purpose of the Agreement	2
Article 2: Professional and geographical scope	2
Article 3: Implementation Agreements	2
Article 4: National Management Body for Occupational Health	2
Article 4.1: Nature and composition of the National Management Body	3
Article 4.2: Remit of the National Management Body	3
Article 4.3: Partial outsourcing of remit to IRCM	3
Article 5: Individual health check-ups	4
Article 5.1: Health assessment professionals	4
Article 5.2: Specific assessment procedures	4
Article 5.2.1: Ability to hold multiple positions	4
Article 5.2.2: Incapacity	4
Article 5.3: Assessment appeal deadlines and procedures	5
Article 5.4: Occupational Health Account	5
Article 5.5: Remuneration of assessment-related time and expenses	5
Article 6: Inviolability of the home	6
Article 7: Occupational hazard prevention	6
Article 8: Financing of the scheme	6
Article 9: Review clause	6
Article 10: Revision and termination	6
Article 11: Notification, filing and extension	6
Article 12: Effective date and transitional provisions	7

Preamble

Law No 2011-867 of 20 July 2011 Relating to the Organisation of Occupational Medicine (JORF No 0170 of 24 July 2011) amended the wording of paragraph 5 of Article L. 7221-2 of the French Labour Code, henceforth referring domestic employees to the health assessment provisions of ordinary law (provisions of Title II of Book VI of Part IV of the French Labour Code).

The social partners intended to enter into a Framework Agreement on the subject covering the sectors of domestic employees and of childminders employed by domestic employers.

For employees in these sectors, the law has opened up the possibility of providing, by means of an extended sectoral Collective Agreement for derogations from the rules relating to the organisation and choice of occupational health service and to the procedures for assessing employees' state of health.

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

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

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

Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS - accord national paritaire du 10 juillet 2013).

Article 1 Objet de l'accord

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

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

Article 2 Champ d'application professionnel et géographique

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

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

Article 3 Accords de mise en œuvre

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

These derogations are necessary in view of the specific nature of the Sector of Domestic Employees and the Sector of Childminders Employed by Domestic Employers, which includes:

- the large number of employees with multiple employers;
- the large number of employees working part-time;
- the range of jobs performed by domestic employees;
- the inviolable private home that constitutes the workplace;
- the fact that the employer is a natural person and not a company.

It is to meet the objectives enshrined in law and in consideration of the high degree of common interests and solidarity between domestic employers and their employees that the social partners have negotiated and entered into this Framework Agreement. This Agreement is common to both sectors and will be implemented through an Implementation Agreement specific to each of them.

In particular, the social partners have decided to set up a National Management Body. Its main remit is to act as an interface between domestic employers, employees and all occupational health stakeholders (in particular Occupational Health Services) in order to coordinate all the administrative measures required for this scheme to be operational, both with regards to assessing the health of domestic employees and the prevention of occupational hazards, with a focus on the support of the regional network established by the National Joint Council for Social Dialogue (CNPDS - National Joint Agreement of 10 July 2013).

Article 1 Purpose of the Agreement

The purpose of this Agreement is to provide a national framework for ensuring the occupational health of employees through:

- the prevention of occupational risks by developing information/training for employees, childminders and domestic employers in this area;
- individual and occupation-wide health assessment for domestic employees and childminders employed by domestic employers.

Article 2 Professional and geographical scope

This Agreement applies to all domestic employers and employees within the occupational and geographical scope of:

- the National Collective Agreement Governing Domestic Employees, 24 November 1999;
- the National Collective Agreement governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004.

Article 3 Implementation Agreements

This Inter-Sectoral Framework Agreement is to be implemented through an Implementation Agreement specific to each of the sectors.

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

Article 4 Organisme de gestion national de la santé au travail

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

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

Article 4.1 Nature et composition de l'organisme de gestion national

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

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

Il se compose des membres désignés comme suit :

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

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

Article 4.2 Missions de l'organisme de gestion national

L'organisme de gestion national est chargé :

- d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des particuliers employeurs la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches ;
- de gérer la contribution santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre ;

These Implementation Agreements are to implement an operational occupational health system as set out in this Framework Agreement based on the specific characteristics of each sector.

Article 4 National Management Body for Occupational Health

In order to ensure the efficiency of the occupational risk prevention policy and the health assessment of all domestic employees and childminders employed by domestic employers, but also to maintain the necessary objective of administrative simplification for domestic employers, an Inter-Sectoral Joint Governance Body has been created to provide administrative and financial management for the occupational health system created by this Agreement.

This Body is hereinafter referred to as the National Management Body (OGN). It is given the remit by each domestic employer to join the relevant Inter-company Occupational Health Service (SSTI) in their name and on their behalf, and to perform all related administrative formalities. This remit does not exempt the domestic employer from their own responsibilities in this respect.

Article 4.1 Nature and composition of the National Management Body

The National Management Body takes the legal form of an association governed by the Law of 1 July 1901.

It is managed jointly by the representative employee and employer organisations of each of the two sectors in question and signatories to this Agreement.

Its members are appointed as follows:

- For the employee college:
 - one member is appointed by each trade union with representative status in the sector that is signatory of the National Collective Agreement Governing Domestic Employees;
 - one member is appointed by each trade union with representative status in the sector that is signatory to the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers;
- For the employer electoral college: a number of members equal to the number of representatives of employee organisations appointed by the professional employer organisation with representative status in the sectors and signatory to the two Collective Agreements.

Its operating rules are specified in its articles of association and its rules of procedure.

Article 4.2 Remit of the National Management Body

The National Management Body is responsible for:

- providing (with the support of the regional network set up by the National Joint Council for Social Dialogue) administrative management of employees' individual health assessments within the sector on behalf of domestic employers;
- managing the occupational health contribution in accordance with the rules established by this Agreement and its Implementation Agreements;

- d'assurer la conclusion et le suivi des conventions signées avec les SSTI concernés dans le cadre du protocole validé par le CISME ;
- d'effectuer (après contrôle) le règlement financier des prestations des SSTI ;
- d'assurer (après contrôle) la prise en charge des salaires et frais engagés par les salariés ;
- de participer aux programmes de prévention des risques professionnels, avec les SSTI et tout autre institutionnel compétent, au sein du réseau territorial engagé par le CNPDS ;
- d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques ou non aux branches en matière de prévention des risques professionnels ;
- de créer un observatoire paritaire interbranches de la santé au travail.
- d'assurer la promotion et la communication des actions de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail auprès des différents acteurs concernés (salariés du particulier employeur, assistants maternels du particulier employeur, particuliers employeurs, partenaires et institutionnels).

Article 4.3 Délégation partielle des missions à l'Ircem

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

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

Une convention de gestion précisant les modalités et le contenu de cette délégation est conclue entre l'OGN et l'Ircem. Elle précise également les conditions dans lesquelles l'Ircem rend compte de sa mission à l'OGN.1.

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

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

Article 5.1 Professionnels concourant au suivi

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

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

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

- signing and monitoring Agreements signed with the relevant SSTIs in accordance with the protocol approved by the Interservice Centre for Health and Occupational Medicine in Business (CISME);
- checking and paying for the services of the SSTI;
- checking and paying employee wages and expenses;
- participating in occupational risk prevention programmes, with the SSTI and any other competent institution, within the regional network set up by the CNPDS;
- notifying employees of any sector-specific or general schemes for the prevention of occupational risks;
- creating a Joint Inter-sectoral Occupational Health Observatory.
- promoting and communicating measures to prevent occupational risks in the area of occupational health to the various stakeholders (domestic employees, childminders employed by domestic employers, domestic employers, partners and institutions).

Article 4.3 Partial outsourcing of remit to IRCEM

The IRCEM group, Acoss's trusted third party, responsible for administering indirect contributions, is now the Joint Social Protection Group dedicated to the domestic employer sector defined by the legal and regulatory texts.

Since 1973, it has developed sector-specific management systems and solutions for simplifying procedures, streamlining processes and optimising costs. For this reason, the employee and employer organisations with representative status in each of the two sectors intend to outsource to it the administrative and financial management of the Occupational Health System created under this Agreement.

A Management Agreement specifying the terms and content of this outsourcing is concluded between the OGN and IRCEM. It also specifies procedures for IRCEM's reporting to the OGN.1

Article 5 Individual assessments of employees' state of health

Individual health assessments must be carried out for domestic employees and childminders employed by domestic employers whether they work full-time or part-time.

Article 5.1 Health assessment professional

Health assessment for domestic employees and childminders employed by domestic employers is carried out by the Inter-Company Occupational Health Services (SSTI).

In addition to the multidisciplinary team of SSTI, physicians who are not specialised in occupational medicine and have signed a protocol with an SSTI, under the conditions set out in Law No. 2011-867 of 20 July 2011, may administer individual assessments for these employees.

These physicians have all the prerogatives of an occupational physician in this area.

Article 5.2 Modalités spécifiques du suivi

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

Article 5.2.1 Capacité à occuper un ou plusieurs emplois

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

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

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

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

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

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

Article 5.2.2 Inaptitude

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

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

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

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

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

Article 5.2 Specific assessment procedures

In order to meet the objective of administrative simplification, each domestic employer is a member of the competent SSTI through the National Management Body.

Article 5.2.1 Ability to hold multiple positions

Given the specific nature of the sector, and in particular the fact that the place of work is a private residence and the large number of employees employed by multiple domestic employers, health assessment for employees and childminders employed by domestic employers is specific to the employee and not to their job.

As such, health assessment is carried out on behalf of all domestic employers and applies to all the employee's jobs under the conditions set out in the Implementation Agreements and within the limit of three jobs, whether or not they are held at the time of the assessment.

As a result, the employee may only attend one appointment for each type of assessment (pre-employment health assessment, regular assessment, return-to-work assessment etc.), regardless of the number of employers and the number of jobs (within the limit of three).

Thus, there is no pre-employment health assessment when the employee is hired to do a job for which they already have a valid certificate.

The jobs for which the employee undergoes assessment are specified on the certificate issued to the employee by the SSTI.

The employer must ensure that the employee has undergone health assessments for their current job within the period of time set by each of the Implementation Agreements.

Article 5.2.2 Incapacity

Given the specific nature of the sector, and in particular the fact that the place of work is a private residence and the large number of employees employed by multiple domestic employers, unless the domestic employer or the childminder expressly agrees, the physician may not assess the workstation nor the working conditions in the private residence in which the job is performed.

The employee's unfitness to perform one or more of the jobs defined in the Implementation Agreements is determined in accordance with the rules defined by law and the specificities set out in the previous paragraph.

As the domestic employer is not a company, they do not generally have multiple positions on offer in the home. It is therefore not possible for them to assign the employee to a position other than the one for which they were initially hired and for which the employee is declared unfit.

The domestic employer must therefore terminate the contract of any employee declared unfit within one month of the final certificate of unfitness for work being issued by the physician.

In the event of unfitness for work (occupational accident or disease) during this one-month period the employee may be entitled to temporary incapacity benefit under the provisions of ordinary law, following the issuance of the relevant form by the occupational physician.

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

Article 5.3 Délais et voies de recours contre les avis rendus

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

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

Article 5.4 Compte santé au travail

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

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

Ce compte comporte principalement les indications suivantes :

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

Les accords de mise en œuvre complètent autant que de besoin les mentions du compte santé au travail. Il ne contient aucune donnée à caractère médical.

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

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

Article 5.5 Rémunération du temps et des frais liés au suivi

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

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

As soon as the certificate of unfitness for work is issued, irrespective of the cause, the employee is notified of their entitlement to a training account top-up (abondement complémentaire du CPF) and the portability of their training account in the event that the contract is terminated on the grounds of unfitness for work. This entitlement is specified in the Agreement on lifelong vocational training of the relevant sector.

Article 5.3 Assessment appeal deadlines and procedures

In the event of difficulty or disagreement with the assessment issued by the physician who is not specialised in occupational medicine, the domestic employer or employee may request, within a one-month period, a medical examination by an occupational physician belonging to the Inter-Company Occupational Health Service that has signed the protocol. This period runs from the date of the physician's assessment.

When the assessment is issued by an occupational physician, the domestic employer or the employee may contest it by lodging an appeal under the provisions of ordinary law.

Article 5.4 Occupational Health Account

Given the specific nature of the sector of domestic employees and the sector of childminders employed by domestic employers and the fact that employees hold multiple positions for multiple domestic employers, assessment is carried out for multiple positions, according to the provisions of the Implementation Agreements.

Due to its specific nature, the National Management Body provides employees with a secure and confidential Occupational Health Account which compiles all assessments by employee and by position.

The key information contained in this account is as follows:

- > employee identity and contact details;
- > date of assessment and the positions to which it applies;
- > period of validity of the assessment;
- > contact details of the health professional responsible for assessment;
- > information on the prevention of occupational risks;
- > deadlines and appeal procedures.

The Implementation Agreements supplement the information in the Occupational Health Account as needed. It does not contain any medical data.

In order to facilitate communication relating to the employee health assessments, the employee and the employer have access to this account online, although the employer only has access to the certificate relating to the position for which they are hiring the employee.

The employee notifies their employer(s) of any changes to their Occupational Health Account for the job in question.

Article 5.5 Remuneration of assessment-related time and expenses

The time spent by the employee fulfilling the obligations of the assessment process is considered actual working time and is remunerated as such.

As the cost of this assessment is shared by all employers, The National Management Body reimburses any costs incurred in this regard.

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

Article 6 Inviolabilité du domicile

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

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

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

Article 7 Prévention des risques professionnels

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

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

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

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

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

Article 8 Financement du dispositif

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

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

Article 9 Clause de revoyure

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

The terms of payment and reimbursement of costs are specified in the Implementation Agreements referred to in Article 3 of this Agreement.

Article 6 Inviolability of the home

The fundamental principle of the inviolability of the home is enshrined in particular in Article 8 of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

Except with the express agreement of the domestic employer, in the case of domestic employees and of childminders in the case of childminders employed by domestic employers, even if it is the employee's place of work, the home is considered inviolable, including for the occupational physician.

However, the principle of inviolability of the home must not be a barrier to the prevention of occupational risks.

Article 7 Occupational hazard prevention

As the domestic employer is not a company, the provisions of ordinary law relating to the prevention of occupational risks do not apply to them.

However, the social partners who are signatories to this Agreement are keen for domestic employers to endeavour to implement any necessary measures to prevent the risks of work-related illness or accidents on the part of their employees.

The preventative measures implemented by the SSTI teams may be supplemented by other occupational health professionals.

The social partners undertake to put in place information and training resources for domestic employers and their employees, in particular through the development and distribution of educational resources on risk prevention.

The regional network set up by the National Joint Council for Social Dialogue acts as a local hub providing information and awareness-raising on occupational risk prevention for domestic employers and their employees.

Article 8 Financing of the scheme

Given the extent of the pooling of resources and solidarity between domestic employers in the sector as well as the multiple positions held by employees, the Occupational Health System created under this Agreement is co-funded through a contribution payable exclusively by domestic employers.

The amount of this contribution for each sector is specified in the Implementation Agreements referred to in Article 3 of this Agreement.

Article 9 Review clause

At the end of a maximum period of 3 years, the social partners agree to review the implementation of the Framework Agreement and its Implementation Agreements in order to identify barriers and levers and to adapt the content of these Agreements if necessary.

Article 10 Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 11 Notification, dépôt et extension

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

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et à la Direction Générale du Travail (service du dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15).

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

Article 12 Entrée en vigueur et dispositions transitoires

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

Article 10 Revision and termination

This Agreement is open-ended.

Any revision of this Agreement shall be the subject of an amendment. Prior to negotiation, the signatory requesting the amendment must submit a draft to all other signatories.

Termination is subject to the legal provisions in force.

Article 11 Notification, filing and extension

Following the signing procedure, all representative organisations will be notified of the text of this agreement in accordance with Article L. 2231-5 of the French Labour Code.

The text of this Agreement shall be filed in as many copies as necessary with the Paris Employment Tribunal (Registry of the Conseil de Prud'hommes de Paris) and the Directorate General of Labour (Direction Générale du Travail, service du dépôt des accords collectifs - 39-43, quai André Citroën FR-75902 PARIS Cedex 15).

The extension of this Agreement shall be requested by the first signatory to act in accordance with the provisions of Article L 2261-24 of the French Labour Code.

Article 12 Effective date and transitional provisions

Article 4 of this Agreement applies from the 1st calendar day of the month following the date of publication of its extension order in the Official Gazette. The other provisions of the Agreement shall apply from the effective date of each Implementation Agreement (referred to in Article 3) in the relevant sector.

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


Signed in Paris on 24 November 2016 in eight (8) original copies.

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

For the Sector covered by the National Collective Agreement Governing Domestic Employees:

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM



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

The CFDT Federation of Services



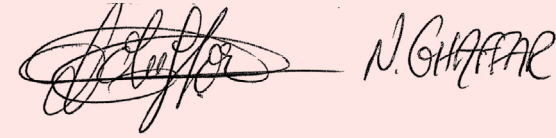
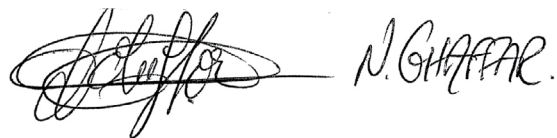
La Fédération C. F. T. C. Santé Sociaux

The CFTC Health and Social Services Workers' Federation



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

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation



La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A./ F.O.

The General Federation of Agriculture, Food, Tobacco and Related Services Workers - FGTA/FO

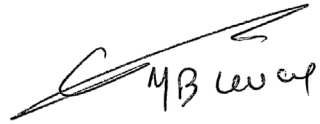


Pour la branche de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur :

For the Sector covered by the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers:

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM



La Fédération des Services C.F.D.T.

The CFDT Federation of Services



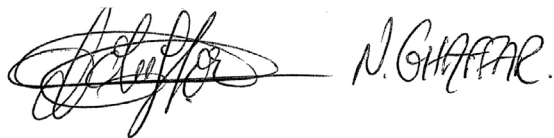
La Fédération C. F. T. C. Santé Sociaux

The CFTC Health and Social Services Workers' Federation



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

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation



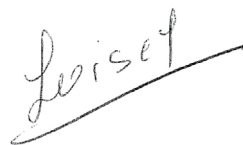
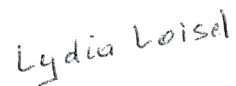
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A./ F.O.

The General Federation of Agriculture, Food, Tobacco and Related Service Workers - FGTA/FO



Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF



Accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 22 juillet 2022

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

Agreement on the Implementation of the Occupational Health and Risk Prevention Scheme in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector

extended by Decree published in the Official Gazette on 22 July 2022

Preamble

Law No 2011-867 of 20 July 2011 made the health assessment provisions of ordinary law applicable to domestic employees. Under the terms of Article L.4625-2 of the French Labour Code, the law provides for an exemption to the rules relating to the organisation and choice of the Occupational Health Service as well as health assessment measures for domestic employees.

In view of the fact that the provisions of the French Labor Code relating to health assessment, as set out in Title II of Book VI of Part IV of the aforementioned Code, were proving to be partially ill-adapted to the specific features of the domestic employment model between private individuals, the social partners of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector decided to adapt these rules.

Thus, on 24 November 2016, an inter-sectoral framework agreement was concluded on the rules relating to the organisation and choice of the Occupational Health Service, individual and collective health assessment and the preventative care of workers' state of health (hereinafter 'The Framework Agreement'), extended, by order dated 4 May 2017, corrected on 1 June 2017. It establishes appropriate health surveillance procedures for employees and guarantees a solidarity mechanism between domestic employers to ensure that employees in the sector can enjoy effective occupational health and risk prevention rights.

In order to ensure its effectiveness, this Agreement also provides for a joint body to implement the policy of risk prevention and health assessment of employees.

Established by the Inter-sectoral Agreement of 19 December 2018, the APNI (Association Paritaire Nationale Interbranche) acts as an interface – when it is designated by a legal or regulatory text, collective agreement or extended sectoral agreement – between domestic employers, employees and all stakeholders involved in the implementation of the sectoral policy adopted by the domestic employer and domestic employment sector with a view to:

- ensure the effectiveness of such assessments by standardising portable employment rights through their implementation;
- standardise associated employer obligations, if necessary, by allowing these to be outsourced, and thus provide them with a solidarity mechanism.

More recently, Ordinance No 2021-611 of 19 May 2021 on family services made the common law provisions on individual health assessments applicable to childminders employed by domestic employers and extended the scope of Article L.4625-2 of the French Labour Code to cover childminders.

Finally, Law No 2021-1018 of 2 August 2021 to strengthen occupational health prevention adapts the rules of ordinary law for assessing employee health and preventing occupational hazards to the specific features of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, by dedicating an Article specific to the Sector (Article L.4625-3 of the French Labour Code).

Cette loi prévoit ainsi que :

- les particuliers employeurs, et quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile (emploi direct ou emploi intermédié) tel que défini dans le préambule de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, adhérent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail,
- l'association paritaire (l'APNI) est chargée, au nom et pour le compte des particuliers employeurs, à travers le mandat qui lui est confié, d'organiser la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de désigner le ou les services de prévention et de santé au travail chargés, dans le cadre de conventions conclues avec l'association paritaire, du suivi des salariés sur les territoires.
- l'APNI délègue, par voie de convention, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole, la collecte de la contribution santé au travail et le recueil des données, auprès des particuliers employeurs et de leurs salariés, nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de suivi de la santé au travail et de prévention des risques professionnels.

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

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

CECI PRÉALABLEMENT EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

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

Article 2 Objet de l'accord

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

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

This law stipulates that:

- domestic employers, irrespective of whether they work directly or through an intermediary (direct employment or intermediated employment) as defined in the preamble to the Collective Agreement governing the Domestic Employers and Domestic Employment Sector, join an Occupational Health and Risk Prevention Scheme, in return for a contribution set by an extended Collective Bargaining Agreement;
- the Joint Association (APNI) is responsible, in the name and on behalf of domestic employers, through the mandate entrusted to it, to organise the implementation of the prevention of occupational hazards and the individual health assessments of employees, as well as to designate the prevention and occupational health service(s) entrusted, within the framework of agreements concluded with the Joint Association, with the health assessments of employees in the territories;
- the APNI delegates, by agreement, to the recovery bodies of the general scheme and, for employees covered by the agricultural scheme, to the Agricultural Mutual Assistance Association, the collection of the health contributions at work and the collection of the data, from domestic employers and their employees, necessary for the implementation of the sectoral Occupational Health and Risk Prevention Scheme;

In this context, the purpose of this Agreement is to organise the implementation of the Occupational Health and Risk Prevention Scheme, within the meaning of Article 3 of the Framework Agreement of 24 November 2016, which refers to an implementation agreement for the deployment of the functionality of the sectoral Occupational Health and Risk Prevention Scheme;

It may be supplemented later, by way of amendment, in order to set out the other contractual rules necessary for the implementation of the Occupational Health and Risk Prevention Scheme from which employees and childminders in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector benefit.

ON THIS BASIS, THE FOLLOWING HAS THUS BEEN AGREED:

Article 1 Occupational and geographical scope

This Agreement covers all domestic employers and employees within the occupational and geographical scope of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector of 15 March 2021. It applies to the two types of domestic employment between private individuals defined in the preamble, i.e. direct employment and intermediated employment.

Article 2 Subject matter of the Agreement

The purpose of this agreement is, in accordance with the provisions of the Framework Agreement of 24 November 2016 and the provisions of Articles L.4625-2 and L.4625-3 of the French Labour Code, to organise the operational implementation of the Occupational Health and Risk Prevention Scheme of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

To this end, it provides for the financing of the scheme through a lump-sum contribution, the payment of expenses to employees taking part in medical check-ups, and the creation of an Inter- sectoral National Occupational Health and Risk Prevention Scheme (SPSTN).

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

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

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

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

Article 3.1 Objet de la contribution santé au travail

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

- Le paiement de la cotisation due au titre de l'adhésion auprès du Service de prévention et de santé au travail de secteur (ci-après dénommé « le SPSTN ») dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article L.4622-6 du code du travail et au principe de répartition per capita ;
- Le défraiement des salariés afin de compenser leur perte de rémunération et prendre en charge les frais engendrés par leur participation aux visites médicales ;
- L'ensemble des actions nécessaires à la mise en œuvre de la prévention collective des risques professionnels.

Il est prévu, à titre transitoire, et dans la période préparatoire à la mise en œuvre effective du dispositif prévue le 1er janvier 2025, que le montant de la contribution permette en parallèle :

- la structuration du SPSTN et la mise en œuvre des premières actions de prévention collective,
- la mise en place d'un dispositif de conseil et d'accompagnement des particuliers employeurs en vue de la mise en œuvre effective du suivi individuel de l'état de santé de leur(s) salariés.

Article 3.2 Caractéristiques de la contribution santé au travail

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

La contribution est obligatoire, forfaitaire, unique et mensuelle.

Elle est appelée auprès de chaque particulier employeur effectuant directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du

Article 3 Financing of the Occupational Health and Risk Prevention Scheme through a lump-sum contribution

Article 8 of the Framework Agreement of 24 November 2016 provides that the financing of the Occupational Health and Risk Prevention Scheme is pooled by the establishment of an occupational health contribution at the sole expense of domestic employers, regardless of the type of domestic employment.

This compulsory contribution is referred to in Article L.4625-3 of the French Labour Code which provides that domestic employers join, by means of a contribution, the amount of which is fixed by extended sectoral collective agreement, an Occupational Health and Risk Prevention Scheme.

This Article specifies the characteristics and the amount of this contribution as well as the modalities related to its collection and management.

Article 3.1 Purpose of the occupational health contribution

Each domestic employer is required to pay an 'occupational health' contribution, which is intended to cover all costs associated with the implementation of the individual health assessments of employees and prevention of occupational hazards, such as:

- The payment of the membership fee due to the Sector-specific National Occupational Health and Risk Prevention Scheme (hereinafter referred to as 'the SPSTN') whose amount is determined in accordance with the provisions of Article L.4622-6 of the French Labour Code and the principle of per capita distribution;
- The compensation of employees to compensate for their loss of remuneration and to cover the costs incurred by their participation in health check-ups;
- All actions necessary for the implementation of collective prevention of occupational hazards.

As a transitional measure, and in the run-up to the effective implementation of the scheme scheduled for 1 January 2025, the amount of the contribution shall, in parallel, allow:

- the structuring of the SPSTN and the implementation of the first collective prevention actions;
- the establishment of a scheme to advise and support domestic employers in the effective implementation of individual health check-ups for their employees.

Article 3.2 Features of the occupational health contribution

Each domestic employer will be required, from 1 January 2024, to pay an 'occupational health' contribution, which is intended to cover all costs associated with the implementation of the individual health assessments of employees and prevention of occupational hazards provided for in Subchapter 1 of Chapter II of Part V of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

The contribution is compulsory, lump-sum, one-off and monthly.

It is collected from each domestic employer who makes a declaration directly, or indirectly through an intermediary, to the collection agencies of the general scheme, and, for employees covered by the

régime général, et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Elle est mise à la charge de chaque particulier employeur pour les mois au titre desquels une rémunération est versée à un ou plusieurs salariés relevant du champ d'application du présent accord. Elle est due une seule fois quels que soient le nombre de salarié(s) employé(s) par le particulier employeur et le volume d'heures travaillées dans le mois.

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

Article 3.3 Montant de la contribution santé au travail

Le montant forfaitaire mensuel de la contribution santé au travail est fixé à 3,20 euros.

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

Article 3.4 Collecte et gestion de la contribution santé au travail

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

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

Article 4 Défraiement des salariés

Article 4.1 Objet du défraiement

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

Article 4.2 Montant du défraiement

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

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

agricultural scheme, to the Agricultural Mutual Assistance Association.

It is payable by each domestic employer for the months for which remuneration is paid to one or more employees falling within the scope of this Agreement. It is payable only once, regardless of the number of employee(s) employed by the private employer and the number of hours worked in the month.

The private employer cannot oppose the withholding of this contribution by the collecting agencies.

Article 3.3 Amount of the occupational health contribution

The monthly lump-sum occupational health contribution is set at 3.20 euros.

The amount of the occupational health contribution may be reviewed to reflect changing needs in terms of occupational health and risk prevention, by means of an amendment to this Agreement, in accordance with the conditions set out in Article 8 of this Agreement.

Article 3.4 Collection and management of occupational health contributions

In accordance with Article L.4625-3 of the French Labour Code, the collection of the 'occupational health' contribution and the related data are delegated by the Joint Association (APNI), in its capacity as collector, to the collection agencies of the general scheme and, for employees covered by the agricultural scheme, to the Agricultural Mutual Assistance Association.

The Joint Association is responsible for managing and distributing the occupational health contribution in order to achieve its objectives. It can carry out its missions either directly or by delegation, subcontracting or forming an agreement with a third party.

Article 4 Employee compensation

Article 4.1 Purpose of the compensation

Compensation for loss of salary and travel expenses is payable to all employees who undergo a medical check-up with the occupational health and safety department, with the exception of cases where the check-up is carried out remotely, i.e. by means of information and communication technology tools.

Article 4.2 Amount of the compensation

In view of the specific characteristics of the sector, it is agreed that the amount of this compensation is set at a flat rate, by sectoral agreement, in order to compensate:

- the employee's loss of salary due to absence during working hours or, where applicable, the time spent at the medical check-up outside working hours, whether the check-up takes place remotely (i.e., using information and communication technology tools) or face-to-face;

➤ les frais de transport exposés par le salarié, à l'exception du cas où la visite a lieu à distance.

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

Article 4.3 Modalités du défraiement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5.2 Composition et fonctionnement du SPSTN sectoriel

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

➤ the transport costs incurred by the employee, except in the case where the check-up takes place remotely.

These amounts may be revised by means of an amendment to this Agreement, in accordance with the conditions set out in Article 8.

Article 4.3 Compensation terms and conditions

Time spent by employees at the health check-up - whether or not this takes place during working hours - as well as time spent travelling to the health check-up, are paid for directly by APNI. The private employer is not liable for any payment to the employee.

As a result, the employer does not have to pay the employee's salary when the latter attends a health check-up during working hours, or cover any expenses incurred by the employee as a result.

Article 5 Sector-specific National Occupational Health and Risk Prevention Scheme (SPSTN)

Article 5.1 Creation of a sectoral SPSTN dedicated to the Domestic Employer and Domestic Employment Sector

Pursuant to Article L.4622-2 of the French Labour Code, the main mission of the Sector-specific National Occupational Health and Risk Prevention Scheme (SPSTN) is to prevent any deterioration in the health of employees as a result of their work.

As such, and in accordance with Article L. 4625-3 of the French Labour Code established by Law No 2021-1018 of 2 August 2021 to strengthen occupational health prevention, domestic employers must join an Occupational Health and Risk Prevention Scheme.

In order to take account of the sector's unique features, which include a specific approach to individual health check-ups for employees of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, and to risk prevention, notably due to the inviolability of the home, multi-employment and multi-salaried work, the social partners have decided to set up a nationally competent SPST (SPSTN), specifically dedicated to the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

The SPSTN is the Sector-specific National Occupational Health and Risk Prevention Scheme with closed jurisdiction, reserved for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector. Only domestic employers may join.

This applies to all domestic employers who make a declaration directly, or indirectly via an intermediary, to the collection agencies of the general scheme and, for employees covered by the agricultural scheme, to the Agricultural Mutual Assistance Association.

The SPSTN ensures the coordination, effectiveness and continuity of individual health check-ups for all employees in the sector.

The SPSTN is approved by the competent administrative authority.

Article 5.2 Composition and operation of the sectoral SPSTN

The SPSTN operates in compliance with the provisions of the French Labour Code applicable to Occupational Health and Risk Prevention Schemes.

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

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

Article 5.3 Missions et moyens du SPSTN sectoriel

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

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

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

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

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

L'intervention des médecins du travail dans le suivi de l'état de santé des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'inscrit dans le cadre des dispositions légales applicables notamment de l'article L4622-8 du code du travail et dans le respect des conditions garantissant l'indépendance du médecin du travail.

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

Acting as a Sector-specific National Occupational Health and Risk Prevention Scheme dedicated exclusively to the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, the SPSTN, in view of the specific features of the sector and by way of derogation, is jointly administered by a Board of Directors made up of:

- 1° Employers' representatives appointed by professional employer organisations recognised as representative at sector level;
- 2° Representatives of employees appointed by the representative trade union organisations at sector level.

Article 5.3 Missions and resources of the sectoral SPSTN

The SPSTN - whose missions are set out in its articles of association - is responsible for assessing the individual health and risk prevention of employees in the sector.

In order to ensure the individual assessment of employees' state of health, and in view of the uniqueness of the sector, the SPSTN will make use of remote medical or care practices using information and communication technologies, in accordance with Article L.4624-1 of the French Labour Code amended by Law No 2021-1018 of August 2 2021 to strengthen occupational health prevention. As such, the SPSTN is responsible for organising the medical check-ups of employees via telehealth, on the basis of a single national medical protocol tailored to the specific features of the sector.

The inviolability of the home and the multi-employment and multi-salaried nature of the sector mean that individual prevention measures are not possible. As a result, the social partners have decided that the APNI is responsible for organising and implementing collective prevention actions, based on recommendations from the SPSTN.

In addition to this, in order to carry out its missions, the SPSTN relies primarily, within a legal and contractual framework, on the network of Inter-company Occupational Health and Risk Prevention Schemes (SPSTI) for the organisation of health check-ups for employees throughout the country, within the framework of agreements entered into under the conditions set out in Article L. 4625-3 of the French Labour Code.

Thus, where appropriate, employees will benefit from individual health check-ups requiring the coordinated intervention of a physician from the SPSTN and a physician from the SPSTI.

The involvement of occupational physicians in assessing employees' state of health of falling within the scope of application of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector falls within the scope of the applicable legal provisions, in particular Article L4622-8 of the French Labour Code, and in compliance with the conditions guaranteeing the independence of the occupational physician.

Finally, the SPSTN also processes and consolidates data relating to employees - and their employers, where applicable - including health data, collected directly or through the intermediary of the SPSTIs and transmitted to the SPSTN. This data is necessary for the SPSTN to ensure the coordination, effectiveness and continuity of individual assessments of sectoral employees' state of health in the territories and to fulfil its missions resulting from Article L.4622-2 of the French Labour Code, in compliance with the scope of its approval and the applicable regulatory framework, particularly in terms of public health and personal data protection. The agreements concluded with the SPSTIs define the terms and conditions under which the SPSTIs transmit the aforementioned data to the SPSTN.

Article 6 Durée et entrée en vigueur

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

Article 7 Suivi de l'accord

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

Article 8 Dénonciation et révision de l'accord

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

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

Article 9 Notification, dépôt et extension

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

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

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

Fait à Paris, le 4 mai 2022

Article 6 Term and effective date

This Agreement is concluded for open-ended and is effective from the first working day following the publication of its Extension Order in the Official Gazette.

Article 7 Monitoring of the Agreement

The signatory parties agree to review the application of the Agreement within a maximum period of 3 years from its effective date and, on this occasion, to identify any provisions that need to be adapted or modified by means of an amendment.

Article 8 Termination and revision of the Agreement

This Agreement may be terminated under the conditions of Articles L.2261-9 to L.2261-12 of the French Labour Code.

It may be revised under the conditions of Articles L.2261-7 to L.2261-8 of the French Labour Code. Requests for revision will be referred to the CPPNI referred to in Article 19 of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 9 Notification, filing and extension

In accordance with the provisions of Article L.2231-5 of the French Labour Code, all representative organisations will be notified of this Agreement by registered letter with acknowledgment of receipt following the signing procedure.

This Agreement is drawn up in as many copies as necessary for filing under the conditions of Articles L.2231-6 and D.2231-2 et seq. of the French Labour Code.

The signatories agree to request the extension of the Agreement. The extension is requested at the initiative of the first party to act.

Signed in Paris on 4 May 2022

La Fédération des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

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

DocuSigned by:
Aurélie FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, Assistants Familiaux et Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC046C...

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

The CFDT Federation of Services

DocuSigned by:
Aurélie FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

The Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders - CSAFAM

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC046C...

The General Federation of Agriculture, Food, Tobacco and Related Services Workers - FGTA / FO

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

ANNEXE 2

Professionalisation

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

APPENDIX 2

Professionalisation

Inter-Sectoral Framework Agreement for the Implementation of a Professionalisation policy in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector

Preamble

The Domestic Employer and Domestic Employment Sector covers a wide range of jobs that meet the basic non-work related support needs of personal or family life: provision of childcare and assistance to the elderly and the most vulnerable, in particular those who are dependent, disabled or suffering from illness, facilitating 'ageing well' at home, upkeep of the living environment or promoting work-life balance.

The legislator has recognised the specific nature of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, in particular in Articles L.7221-2 of the French Labour Code and L.423-2 of the French Social Action and Families Code, by adapting the legislative and regulatory provisions which govern the employment relationship to the specificities of the sectors of domestic employees and childminders employed by domestic employers.

Jobs in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector have unique characteristics:

- The workplace is not the company but the private residence of the employer or childminder as defined under Article 226-4 of the French Criminal Code, the childcare centre, or other premises expressly defined by the legal and regulatory framework governing regulated professions;
- The employment relationship between the employer and the employee has no profit-making or commercial purpose: the employer is a citizen who assumes the responsibility of employer;
- The Domestic Employer and Domestic Employment Sector is characterised by a large proportion of employees with multiple employers.

Article 38 of Law No 2018-771 of 5 September 2018 on the Freedom to Choose One's Professional Future confirmed the recognition of the specific nature of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector by adapting vocational training arrangements and funding to the specificities to the sector.

Social partners in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector were keen to establish a joint collective bargaining framework for the two sectors. Within the framework of the Law of 5 September 2018 and of Decree No 2018-244 of 28 December 2018, on 19 December 2018 they signed an Inter-Sectoral Agreement establishing the Inter-Sectoral Association for the Administration of Employee Benefits (APNI), in order to adapt the implementation of the reform to the specificities of the sector, through the specific management of contributions and vocational training funds and through outsourcing contracts.

Les partenaires sociaux pourront également s'appuyer sur :

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

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

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

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

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

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

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification professionnelle, par la formation, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et l'alternance ;
- accompagner les salariés et les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- développer la qualité des emplois par la professionnalisation ;
- adapter les compétences aux évolutions technologiques ayant un impact sur les métiers du secteur ;
- accompagner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- faciliter l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- accompagner les particuliers employeurs, notamment en simplifiant le départ en formation des salariés et des assistants maternels.

Social partners will also have access to support from:

- the local business skills operator (OPCOEP), designated by the Inter-Sectoral Agreement of 5 March 2019 as the skills operator for the domestic employer sectors;
- IPERIA, the National Institute for the Professionalisation of Domestic Employment, the responsibilities of which include providing domestic employers and employees with advice and support in implementing their training plan and

The social partners in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector are keen to pursue an ambitious sector-wide professionalisation policy, to promote the attractiveness of careers in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector in a challenging demographic context, in order to future-proof employability and combat undeclared work.

To this end, the sectoral professionalisation policy must respond to the challenges specific to each sector:

- In the case of the domestic employee sector: it must offer a response to future demographic trends. It must meet the growing needs of society in terms of home support, while adapting to technological and environmental changes which will gradually require the development and acquisition of new skills. Its aim is also to improve professional practices.
- In the case of the sector of childminders employed by domestic employers: it must offer a response to the growing needs of society in terms of individual childcare. It must also take into account the changing expectations and needs of parents in terms of child development, well-being and safety which require the development and acquisition of new skills as well as improved professional practices.

The social partners are keen to recall, in this regard, that professionalisation may be viewed as the process of building and developing skills. It stands alongside lifelong vocational training, the aim of which is to enable each person, regardless of status, to acquire and update knowledge and skills to support their professional development, and to progress by at least one level of qualification in the course of their working life.

In view of the above, this Inter-Sectoral Agreement must in particular:

- enable each employee to be a protagonist in their own career;
- facilitate employees' access to professional qualifications and certifications, through training, Validation of Acquired Experience (VAE) and work-study courses;
- support employees and help them develop their skills;
- secure employees' career paths;
- enhance the sector's appeal and develop job desegregation;
- develop the quality of jobs through professionalisation;
- adapt skills to technological developments that are affecting the sector's businesses;
- supporting the forward-looking management of jobs and skills (GPEC);
- promote employment amongst those furthest removed from the labour market;
- support domestic employers, in particular by simplifying training leave for employees and childminders.

Conformément à l'article L.2241-12 du code du travail, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

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

- le Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS) chargé d'orienter le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers, de la professionnalisation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- les travaux de la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNIEFP), instance paritaire de définition et de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile créée par le présent accord ;
- la compétence des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), instances paritaires en charge notamment de la négociation dans les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

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

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

Le présent accord annule et remplace :

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

➤ CHAPITRE I La promotion des métiers

Article 2 Information et communication

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

- des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que :
 - les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : Pôle Emploi, missions locales, CAP EMPLOI et les opérateurs régionaux sélectionnés ;

In accordance with Article L.2241-12 of the French Labour Code, the social partners in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector are keen to underpin their work with workforce planning.

In order to achieve this, the social partners will receive support from:

- the National Joint Council for Social Dialogue (CNPDS) responsible for overseeing the development and promotion of domestic employment, professionalisation and workforce planning in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector;
- the work of the National Joint Committee for Employment and Vocational Training (CPNIEFP), a joint body that sets and implements the vocational training policy for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector created under this Agreement;
- the expertise of the Permanent Joint Negotiation and Interpretation Committees (CPPNI), joint bodies the responsibilities of which include collective bargaining in the sectors of domestic employees and childminders employed by domestic employers.

Article 1 Occupational and geographical scope

This Agreement covers all domestic employers and employees within the occupational and geographical scope of:

- the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999, extended by Decree of 2 March 2000, JORF 11 March 2000;
- the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers, 1 July 2004 extended by Decree of 17 December 2004, JORF 28 December 2004.

This Agreement cancels and replaces:

- the Agreement of 25 March 2016 Relating to Lifelong Vocational Training in the Domestic Employee Sector;
- the Agreement of 7 June 2016 Relating to Lifelong Vocational Training in the Sector of Childminders Employed by Domestic Employers.

➤ CHAPTER I Promotion of professions

Article 2 Information and communication

The CPNIEFP is responsible for information and communication campaigns aimed at:

- national and regional training and career guidance services partners such as:
 - providers of the Professional Development Advice Scheme (CEP): the French Employment Service (Pôle Emploi), youth employment hubs (missions locales), disabled employment services (CAP EMPLOI) and the designated regional providers;

- les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), les cités de métiers ;
- les caisses d'allocations familiales, les Relais Assistants Maternels (RAM), les pôles enfance-famille et autonomie des conseils départementaux ;

➤ des partenaires institutionnels tels que le CNCESU, le centre PAJEMPLOI ;

➤ de tout autre partenaire en lien avec les publics visés.

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

Article 3 Orientation professionnelle

Article 3-1 Conseil en évolution professionnelle

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

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans un autre métier ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

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

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

Article 3-2 Bilan de compétences

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

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de développement de compétences, sous réserve de l'accord du salarié. Dans ce cas, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire ;
- à l'initiative du salarié, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF). Le bilan de compétences comprend trois phases :
 - La phase préliminaire a pour objet :
 - d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

- Information and Career Guidance Centres (CIOs), the Cités des Métiers careers hubs;
- the family benefit funds, the early years childcare information hubs (Relais Assistants Maternels – RAM), the early years and dependent adult services of departmental councils;

➤ institutional partners such as the CNCESU, the PAJEMPLOI centre;

➤ and any other partners related to the target groups.

The CPNIEFP may seek the support of the local business skills operator (OPCOEP) to assist in promoting careers.

Article 3 Career guidance

Article 3-1 Career development advice

Any employee covered by this Agreement is entitled to access the career development advice scheme (CEP), the objective of which is to promote their career development and future-proof their employability.

Through the CEP, the employee can identify:

- their skills, including those that would be transferable to another job;
- the skills to be acquired to improve their qualifications and promote their professional development;
- the jobs that match their skills or those that they could to perform by acquiring new skills, in particular through vocational training;
- the schemes and funding available.

The CEP may support the employee in developing plans for a change of career.

The CPNIEFP is responsible for working with providers designated by the sectors to implement information and communication campaigns aimed primarily at employees and employers, in order to promote and facilitate access to CEP services.

Article 3-2 Skills assessment

The purpose of the skills assessment is to enable employees to analyse their professional and personal skills as well as their abilities and motivations, and their career goals in order to develop a career and/or training plan.

The skills assessment may be instigated:

- by the employer, as part of the skills development plan, subject to the employee's agreement. In this case, it is the subject of a written agreement between the employer, the employee and the service provider;
- by the employee, by activating their Personal Training Account (CPF). The skills assessment has three phases:
 - the purpose of the preliminary phase is:
 - to analyse the beneficiary's request and requirements;

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

Article 3-3 Actions auprès des demandeurs d'emploi

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

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

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

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

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

Article 4 Observation des métiers et études sectorielles

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

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

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

- to determine the most appropriate format for the circumstances and requirements;
 - to work together to agree the assessment procedures.
- the investigation phase is an opportunity for the employee to either develop their career plan and assess its suitability, or to develop one or more alternatives.
- through one-to-one interviews, the conclusion phase is an opportunity for the beneficiary to:
- take on board the detailed results of the investigation phase;
 - identify the conditions and means for achieving the career plan(s);
 - anticipate the key actions and steps in the career plan(s), including the option of a follow-up interview with the skills assessment provider.

Article 3-3 Measures aimed at job-seekers

The social partners are keen to promote careers in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector by offering job-seekers back-to-work support and professionalisation.

The aim of the Collective Operational Preparation for Employment (POEC) scheme is to help get job-seekers back to work by giving them access to training aimed at the acquisition of skills validated by a certification created, supported and chosen by the sectors.

The training is funded by the OPCOEP, Pôle emploi and/or by the State.

As a response to recruitment needs in the sector, the CPNIEFP will deliver an active policy promoting the use of this scheme in partnership with the OPCO and Pôle emploi.

The CPNIEFP will also work with Regional Councils to promote careers in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, publicise and promote their professionalisation policy and obtain funding for the sector's qualifications.

Article 4 Occupational surveys and sectoral research

The CPNIEFP is responsible for setting up a Joint Technical Committee for surveying and forecasting jobs and qualifications.

In conjunction with the CNPDS, this Joint Technical Observation Committee has the following remit:

- to ensure forward-looking approach;
- to analyse the development of activities, jobs, qualifications and skills within the sectors;
- to promote workforce planning;
- to raise the profile of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 5 Certifications professionnelles

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

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

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

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

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

Article 6 Mise en visibilité de la filière professionnelle du secteur

À la lumière des études initiées (Engagement Développement Et Compétences (EDEC) petite enfance, EDEC autonomie, rapport sectoriel, Plan d'Investissement dans les compétences (PIC), etc.), la CPNIEFP souhaite poursuivre les réflexions visant à favoriser les mobilités internes dans l'objectif de mettre en œuvre des passerelles entre les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et présenter les perspectives d'évolution de carrière au sein de la filière.

➤ CHAPITRE II La valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification

Article 7 Le passeport professionnel

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

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

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

Article 5 Professional certifications

The CPNIEFP undertakes to continue its discussions on vocational qualifications, according to the priorities agreed in terms of jobs and skills, and the work of the Joint Technical Observation Committee.

The sectoral qualifications policy must respond to the professionalisation requirements of employees in the sectors. Its aims are to:

- ensure the recognition, adaptation, development and strengthening of the skills of current and future employees;
- future-proof employability;
- support the transformation of jobs and skills required by the sector; the sectoral policy is implemented by the CPNIEFP.

The CPNIEFP entrusts IPERIA, the National Institute for the Professionalisation of Domestic Employment to develop, award and register with the vocational and apprenticeship funding and regulatory body (France compétences) the Vocational Qualification Certificates (CQP), sector-specific vocational qualifications (Titres à finalité professionnelle) and any other qualifications that qualify for the National Directory of Vocational Qualifications (RNCP) or the specific Directory.

Article 6 Raising the profile of the sector

In light of the research conducted - Early Childhood Development and Skills Commitment (EDEC), EDEC Autonomie (EDEC autonomy), sectoral report, Skills Investment Plan (PIC), etc. - the CPNIEFP is keen to pursue its agenda aimed at promoting internal mobility with a view to building bridges between occupations in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, as well as presenting career development prospects within the sector.

➤ CHAPTER II Valuing and recognising skills through training

Article 7 The Career Passport

The CPNIEFP produces and updates an inter-sectoral Career Passport allowing the employee to:

- record their professional experience and skills used in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector;
- list their sector-specific vocational qualifications, as well as any sector-specific training courses taken.

As such, the Career Passport is designed as a tool for showcasing skills, in particular in terms of accreditation of prior learning (Validation des Acquis de l'Expérience - VAE), employability and the social recognition of the employee's professionalism. It demonstrates the commitment of employees to a process of continuous improvement of their working practices. It is separate from the Guidance, Training and Skills Passport.

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

Article 8 Le plan de développement des compétences

Article 8-1 Définition

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

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

Article 8-2 La mise en œuvre du départ en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

a) Salarié mono employeur

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

b) Salarié multi employeur

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

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

c) Garde partagée

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

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

d) Employeur relais (APNI)

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

The Guidance, Training and Skills Passport is a requirement under the French Labour Code. It is accessible to anyone through the online information service connected to the Personal Training Account.

Article 8 The Skills Development Plan

Article 8-1 Definition

Training actions that aim to develop skills are defined as an educational path that makes it possible to achieve a professional objective. The Skills Development Plan includes training, skills assessment, accreditation of prior learning, apprenticeships and any activities that support the development and recognition of employees' skills.

There is no length-of-service requirement for access to training under the Skills Development Plan. It is organised by the employer, either on their own initiative or having approved the employee's request.

Article 8-2 Procedures for training leave under the Skills Development Plan

a) Employees with a single employer

When the employee has only one employer, that employer is the lead employer.

b) Employee with multiple employers

When the employee has multiple employers, the employer who makes the proposal or the employer chosen by the employee to arrange the training, subject to their acceptance, is the lead employer.

The non-lead employer(s) shall make every effort to facilitate the proposed training.

c) Shared care

Within the framework of the shared care provision of the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999, training must be agreed by both employers.

The employer making the proposal or the employer chosen by the employee to arrange it is the lead employer.

d) Intermediary employer (APNI)

The lead employer outsources payroll and the payment of living expenses to the APNI during the training, with the APNI thus acting as an intermediary employer in accordance with Article 14 of this Agreement.

Article 8-3 Actions de formation éligibles au financement

a) les actions de formation éligibles

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

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

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

b) le financement

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

Article 8-4 Temps de formation

a) Action de formation réalisée durant le temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

Article 8-3 Training that qualifies for funding

a) Training that qualifies for funding

The following training qualifies for funding under the Skills Development Plan:

- priority training actions defined annually and listed by the CPNIEFP;
- training that meets the criteria set each year by the CPNIEFP. This training is subject to prior approval. It may relate to:
 - an emerging need;
 - innovative training;
 - specific individual requests.

Each year the CPNIEFP works with the APNI to determine funding criteria for the Skills Development Plan.

b) financing

As part of an audit protocol, training-related costs, in particular course fees, pay and living expenses, are paid by the National Inter-Sectoral Joint Association for the Administration of Employee Benefits (APNI).

Article 8-4 Training period

a) Training undertaken during work time

When the training stipulated in the Skills Development Plan is undertaken during work time, this time is counted in the same way as actual working time.

The employee must submit a written request for training leave to their non-lead employers. The non-lead employer responds to the employee in writing within a reasonable time period and, in any case, before the start of their training leave.

During this leave, the employment contract(s) is/are suspended. During the training, the employment contract with the lead employer remains in place. The rate of pay for training hours is as stipulated in the employment contract with the employee.

b) Training undertaken partially or fully outside working hours

Any training under the Skills Development Plan, with the exclusion of mandatory training as defined in Article L.6321-2 of the French Labour Code, may be undertaken partially or fully outside working hours, within an hourly limit set by the CPNIEFP.

Training may not be undertaken during a period of paid leave.

When training takes place partially or fully outside working hours, the employee submits their written agreement to the single employer or the lead employer.

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

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

➤ Pour les salariés du particulier employeur :

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

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

➤ Pour les assistants maternels du particulier employeur :

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

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

Article 9 Compte personnel de formation (CPF)

Article 9-1 Les principes généraux

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

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

Article 9-2 Les formations éligibles au CPF

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

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

Article 9-3 Alimentation du CPF

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

This written agreement may be withdrawn by the employee within 8 days.

The employee's refusal to take part in training outside of working hours does not constitute misconduct or grounds for dismissal.

➤ For domestic employees:

When the training under the Skills Development Plan is undertaken fully or partially outside working hours, the employee receives a flat-rate training allowance for the portion taken outside working hours. The training allowance is paid to the employee by the APNI, in accordance with Article 14 of this Agreement.

The amount of the flat-rate training allowance is set each year by the CPNIEFP according to available funding, and is approved by the APNI.

➤ For childminders employed by domestic employers:

When training under the Skills Development Plan is undertaken fully or partially outside working hours, the childminder receives a flat-rate training allowance for the portion taken outside working hours. The training allowance is paid to the employee by the APNI, in accordance with Article 14 of this Agreement.

The amount of the flat-rate training allowance is set each year by the CPNIEFP according to available funding, and is approved by the APNI.

Article 9 Personal Training Account (CPF)

Article 9-1 General principles

The CPF is a personal entitlement. It allows an employee or jobseeker to apply for training that qualifies for the account on their own initiative for the purposes of their professional development and to future-proof their employability.

The CPF may be accessed by the account holder who can activate their account, access their personal area and find any useful information on the official website: www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 9-2 Training that qualifies for the CPF

In accordance with the French Labour Code, training resulting in a RNCP qualification, skill set accreditation certificate (validation de blocs de compétences certificates) or qualifications and accreditation registered in the specific directory, including qualifications relating to the vocational knowledge and skills framework qualify for the CPF.

Under certain conditions, training referred to in Part II of Article L.6323-6 of the French Labour Code also qualifies for the CPF.

Article 9-3 CPF: Funding

In accordance with the legislative and regulatory provisions in force, the CPF of any employee who has worked half of the working hours specified in the Collective Agreement or more in the course of the whole year is credited with €500 for that year, capped at €5000 in total.

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

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

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

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

Article 9-4 Les abondements complémentaires

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

Article 9-5 La mise en œuvre du CPF

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

1 - Salarié mono employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF, suivie en tout ou partie pendant le temps de travail adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur unique avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

2 - Salarié multi employeur et garde partagée

Le salarié multi employeur qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF suivi en tout ou partie pendant le temps de travail de plusieurs employeurs doit adresser une demande d'autorisation d'absence à chaque employeur avant le début de l'action de formation dans le délai prévu à l'article 9.5, a), 1 du présent accord.

À compter de la réception de la demande, chaque employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. La réponse de chaque employeur ne vaut que pour la part des actions de formation se déroulant sur la période durant laquelle il emploie le salarié.

Ces règles s'appliquent également dans le cadre de la garde partagée.

The amount credited to the CPF is increased to €800 and capped at €8000 for employees who have not achieved a Level V (Nomenclature of 21 March 1969) or Level 3 (Decree No 2019-14 of 8 January 2019) qualification, or a qualification recognised under a national sectoral collective agreement.

To be entitled to this bonus, the employee must activate their personal activity account and enter their level of training on the dedicated platform: www.moncompteformation.gouv.fr.

When the hours worked in the course of the whole year are below those specified in the Collective Agreement, the CPF is credited in proportion to actual working hours.

The Personal Training Account is credited every year. Training credits are registered by the Caisse des Dépôts et Consignations (Deposits and Consignments Fund - CDC). The domestic employer is not required to take any specific action.

Article 9-4 Supplementary contributions

The social partners have decided to implement CPF top-ups for priority groups. The terms and conditions of the training account top-up are based on available funding, the priorities of the sectors and CPNIEFP guidelines.

Article 9-5 CPF: procedures

a) The employee may use their CPF entitlement in whole or in part during working hours.

1 - Employees with a single employer

Any employee wishing to use their CPF entitlement to attend a training course which falls, in full or in part, within their working hours, must submit a request for authorised leave to their employer prior to the start of the training giving notice as follows:

- at least sixty (60) calendar days if the duration of the training course is less than six months;
- at least one hundred and twenty (120) calendar days if the duration of the training course is six months or more.

Upon receiving the request, the employer has thirty (30) calendar days to notify the employee of their response. In the absence of a response, the employer is deemed to have approved the request.

2 - Employees with multiple employers and under a shared care arrangement

Any employee working for multiple employers, who wishes to use their CPF entitlement to attend a training course which falls, in full or in part, within the working hours of multiple employers, must submit a request for authorised leave to each employer before the start of the training course giving notice as specified in Article 9.5, a), 1 of this Agreement.

Upon receiving the request, the employer has thirty calendar days to notify the employee of their response. The response of each employer only applies for the portion of the training course that falls within the period in which the employee is employed by them.

These rules also apply in the context of a shared care arrangement.

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

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

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

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

Article 10-1 Les principes généraux

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

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

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

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

Article 10-2 La mise en œuvre du projet de transition professionnelle

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

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

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

Article 11 Validation des acquis et de l'expérience

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

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

b) The employee may use their CPF entitlement outside of working hours. In this case, the employer's agreement is not required.

During the training course, the employee is covered by the social security scheme relating to protection against occupational accidents and diseases.

The employee may seek the employer's support in implementing their plan. They may also contact a career development advisor.

Article 10 Using the CPF entitlement for the purposes of a Career Transition Plan.

Article 10-1 General principles

Subject to the legal and regulatory conditions, the employee may use their CPF entitlement to part-fund training resulting in a qualification to enable them to change career or profession as part of a Career Transition Plan.

In this case, they take a placement test administered by the training provider prior to the course in order to identify their professional experience and to adjust the length of the proposed training.

The Career Development Advice Scheme may inform, guide and help an employee in formalising their Career Transition Plan. It may also propose a funding plan.

The plan is submitted by the employee to the Joint Regional Intersectoral Committee (CPIR). The CPIR assesses the suitability of the plan, reviews the funding application and authorises the plan and its funding.

Article 10-2 Implementation of the Career Transition Plan

When training under the Career Transition Plan is undertaken fully or partially during working hours, the employee is entitled to specific leave.

In this case, the employee must submit a written request for approval to their employer. The employer(s) must respond in writing and is entitled to deny or defer the Career Transition Leave requested by the employee, in accordance with the legal and regulatory provisions.

During the Career Transition Leave the employee is paid by the CPIR.

Article 11 Accreditation of prior learning

The social partners reaffirm their desire to develop accreditation of prior learning in the sectors of domestic employees and childminders employed by domestic employers, in order to gain vocational qualifications, consolidate personal development plans, optimise training, promote careers, and encourage a process of professional promotion and job retention.

As such, they assign CPNIEFP the objective of developing an active policy on the accreditation of prior learning and professionalisation through specific qualifications for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 12 Mise en place de l'alternance

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

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

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

> CHAPITRE III L'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés**Article 13 L'entretien professionnel**

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

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

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

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

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

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

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

Article 12 Work-study programmes

The social partners are committed to developing work-study programmes in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector for the integration of young people and those furthest from the labour market.

As such, they undertake to develop professionalisation contracts (contrat de professionnalisation), drawing on the pilot already conducted in particular.

At the same time, the social partners undertake to work towards rolling out the apprenticeship contract (contrat d'apprentissage) in the sector.

> CHAPTER III Support for domestic employers and employees**Article 13 Professional interview**

Every two years, the employee has a personal development interview with their employer. The interview focuses on career prospects, in particular in terms of qualifications and employment. As such, it should be an opportunity to discuss the employee's training requirements.

This interview must also be held when the employee returns to work at the end of: maternity leave, parental leave, caregiver leave, adoption leave, a sabbatical or time off following long-term illness.

Every six years, the personal development interview focuses on reviewing the employee's personal development and, in particular, on the development of the employee's job, qualifications achieved through training or the accreditation of prior learning and pay progression.

Given the specific characteristics of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, the social partners have given CPNIEFP the remit of developing proposals for information resources to facilitate the implementation of personal development interviews and circulating them to domestic employers and employees within two years of the Agreement being extended.

Article 14 The role of the National Inter-Sectoral Joint Association for the Administration of Employee Benefits (APNI)

Pursuant to the Agreement of 19 December 2018, extended by the Decree of 25/06/2019 and published in the Official Gazette of 28/06/2019, the APNI is responsible for contributing to the development of vocational training for domestic employees and childminders employed by domestic employers and for administering the contributions and funding for the vocational training listed under Article 4.4 of the Agreement of 19 December 2018.

In accordance with the provisions set out in Article L.6331-60 of the French Labour Code and Implementing Decree No. 2018-1344, a Management Board has been created within a specific section of the APNI responsible for the administration of

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

Elle a notamment pour mission de :

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

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

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

➤ **CHAPITRE IV** CPNIEFP et financement de la formation professionnelle continue

Article 16 Le financement de la formation

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

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

In accordance with its articles of association, the APNI acts as an interface between domestic employers, employees and all relevant stakeholders on matters related to vocational training.

Its remit includes:

- administering the pay and living expenses of employees during training courses on behalf of domestic employers, thus acting as an intermediary employer, and streamlining the administration of training schemes;
- implementing any information campaigns, promotions, development, funding activities, administration and delivery that are part of its employment, guidance and vocational training remit under the sectoral agreement;
- delivering any activities within its employment, guidance and vocational training remit under its articles of association, particularly in terms of circulating information and promoting careers in the sector and opportunities for career development.

Article 15 Support for domestic employers and employees in putting in place personal development plans

The social partners have given IPERIA, the National Institute for the Professionalisation of Domestic Employment, the remit of providing domestic employers and employees with advice and support in relation to their training and personal development plans in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

➤ **CHAPTER IV** CPNIEFP and the financing of continuing vocational training

Article 16 Funding of training

The social partners uphold the Agreement of 19 December 2018 which, in addition to the statutory contribution stipulated by Article L.6331-57 of the French Labour Code (0.15%), introduced a sector-specific contribution of 0.40% calculated on the basis stipulated in Article L.6331-58 of the French Labour Code for the development of continuing training in the sectors of domestic employees and childminders employed by domestic employers, in addition to existing legal measures and in the context of activities or projects identified by the sectors as priorities.

The APNI administers contributions and funding for the vocational training of domestic employees and childminders employed by domestic employers listed in Article 4.4 of the Agreement of 19 December 2018.

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

Article 17-1 Les missions de la CPNIEFP

La CPNIEFP a notamment pour mission de :

- définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre œuvre ;
- contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux des branches, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNIEFP est chargée de :

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

Article 17-2 Composition

La CPNIEFP se compose de deux collèges.

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

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

Article 17 The National Joint Committee for Employment and Vocational Training.

Article 17-1 CPNIEFP remit

The CPNIEFP's remit includes:

- setting and implementing vocational training priorities;
- contributing to the development of personal development plans and encouraging employees to engage in a skills certification process;
- taking initiatives in order to secure from public authorities the necessary commitments for the development of vocational training;
- establishing information resources on training initiatives and procedures for domestic employers and employees;
- drafting collective agreements relating to professionalisation for negotiation and signing within the framework of the CPPNI;
- producing an annual report for the sector's social partners on the professionalisation measures undertaken by the sectors in the past year and setting objectives for the coming year.

More specifically, the CPNIEFP is responsible for:

- determining and overseeing the skills certification policy for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector;
- making any relevant decisions related to the implementation of innovative training methods in order to promote access to training for employees;
- implementing agreed policies on workforce planning for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 17-2 Composition

The CPNIEFP is composed of two electoral colleges.

- The employee electoral college is composed of:
 - one full member and one alternate member appointed by each of the trade unions with representative status under the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999;
 - one full member and one alternate member appointed by each trade union with representative status under the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004.
- The employer electoral college is made up of a number of employers' representatives, appointed by the professional employer organisations with representative status in the domestic employee sector and/or the sector of childminders employed by domestic employers, equal to the number of full and alternate representatives on the employee electoral college.

Alternate members may only take up their seat in the absence of full members.

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

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

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

Article 17-3 Fonctionnement

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

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

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

Article 17-4 Secrétariat

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

Article 17-5 Délibérations

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

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

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

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

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

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

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

The representatives of trade unions and employer organisations with representative status at sector level are appointed by those organisations. These organisations must notify the CPNIEFP secretariat in writing of the name and contact details of the full and alternate representatives. They must also notify the secretariat in writing of any changes to the existing appointments.

The CPNIEFP elects a Chair and Vice-Chair who do not belong to the same electoral college to chair the meeting and act as the point of contact for their respective electoral colleges and represent the CPNIEFP in its dealings with third parties.

The term of office of the Chairmanship (Chair and Vice-Chair) is 4 years, with a mid-term rotation (2 years).

Article 17-3 Operation

The CPNIEFP meets as often as the members deem necessary and at least twice a year. Its remit includes making necessary connections and coordinating with other public, professional or private bodies with an employment and training remit.

The agenda for each meeting is set by the Chairmanship on the basis of proposals made by the members of the CPNIEFP, particularly at the previous meeting.

Depending on the agenda items, the APNI may be invited to attend the CPNIEFP meeting.

Article 17-4 Secretariat

The secretariat of the CPNIEFP is held by the secretariat of the sectors.

Article 17-5 Deliberations

Within the CPNIEFP, each electoral college has an equal number of votes.

Each employee electoral college representative has one vote, allocated to the full representative or, in the event of their absence, to the alternate representative.

The employer electoral college representatives have the same number of votes, allocated in the same way.

In the absence of the full representative and the alternate representative, a proxy may be given to a member of the same electoral college. This shall be submitted to the secretariat. The number of proxies is limited to two (2) per member present. They must be in writing and appended to the minutes.

In order to ensure continued discussion, the representative sectoral organisations shall ensure that they are represented as consistently as possible.

An absolute majority of the full members of each electoral college must be present or represented in order for the CPNIEFP meeting to be held.

An absolute majority of the voters from each electoral college present or represented is required in order for a CPNIEFP resolution to be passed.

In the event of disagreement between the electoral colleges, a second vote must be taken. A relative

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

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

Lorsqu'une délibération concerne uniquement l'une des deux branches professionnelles, seuls disposent du droit de vote, les représentants du collège salarié et ceux du collège employeur désignés pour la branche professionnelle concernée. Les règles de suppléance et de majorité sont identiques à celles prévues pour un vote rassemblant les deux branches professionnelles.

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

Article 18 Opérateur de compétences (OPCO)

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

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

Article 19 Dénonciation et révision

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

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 à L.2261-8 du code du travail. Les demandes de révision seront portées devant les CPPNI des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 20 Vie de l'accord

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

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

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

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

majority of the full members present or represented is then required.

At the request of a majority of members present or represented, a vote may be postponed to the next meeting.

When a motion concerns only one of the two sectors, only the representatives of the employee electoral college and those of the employer college designated for the sector in question are entitled to vote. The rules governing substitution and majority are identical to those for a combined vote applicable to both sectors.

At each CPNIEFP meeting, draft minutes are produced by the secretariat and circulated to members with a view to being submitted for the approval of members at the following meeting.

Article 18 Skills operator (OPCO)

Under the terms of the Inter-Sectoral Agreement of 5 March 2019, extended by Decree of 25 June 2019 and published in the Official Gazette of 28 June 2019, the social partners have appointed the local business skills operator (OPCOEP) for the sectors of domestic employees and childminders employed by domestic employers.

In accordance with the provisions set out in Article L.6332-1 of the French Labour Code, the OPCOEP is responsible for contributing to the development of vocational training.

Article 19 Termination and revision

This Agreement may be terminated under the conditions of Articles L.2261-9 to L.2261-12 of the French Labour Code.

It may be revised under the conditions of Articles L.2261-7 to L.2261-8 of the French Labour Code. Requests for revision are submitted to the CPPNI of the domestic employee sector and the sector of childminders employed by domestic employers.

Article 20 Duration of the Agreement

This Agreement is open-ended and is effective from the first day of the month following the publication of its Extension Order in the Official Gazette.

The signatories agree to reconvene within three (3) years from the effective date of the Agreement. On this occasion, the social partners will produce a qualitative and quantitative review of the Agreement's implementation in order to assess its impact, identify areas for improvement and propose a possible amendment.

In accordance with the provisions of Article L.2231-5 of the French Labour Code, all representative organisations will be notified of this Agreement by registered letter with acknowledgment of receipt following the signing procedure.

This Agreement is drawn up in as many copies as necessary for filing under the conditions of Articles L.2231-6 and D.2231-2 et seq. of the French Labour Code.

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

Fait à Paris, le 17 novembre 2020


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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

M. BROUARD 

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

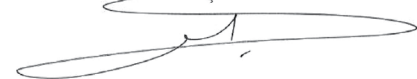
La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

Veronique Delaune 

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Said Dembani 

The signatories agree to request the extension of the Agreement. The extension is requested at the initiative of the first party to act.

Paris on 17 November 2020

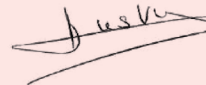
For the sector of domestic employees covered by the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

M. BROUARD 

The CFDT Federation of Services

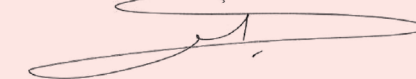
The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stéphane FOSTEC 

The General Federation of Agriculture, Food, Tobacco and Related Services Workers - FGTA/FO

Veronique Delaune 

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

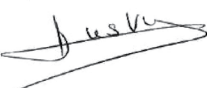
Said Dembani 

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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

M. BROUARD 

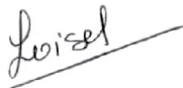
La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Stéphane FOSTEC 


La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORÉ 

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

Loisel Lydia 

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

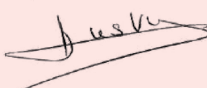
Saïd Demukane 

For the sector of childminders employed by domestic employers covered by the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

M. BROUARD 

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stéphane FOSTEC 

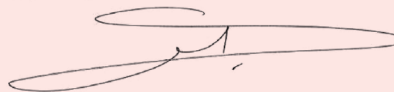
Confederation of Unions of Family Assistants and Childminders - CSAFAM

Nathalie DIORÉ 

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

Loisel Lydia 

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Saïd Demukane 

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ACCORD INTERBRANCHES PORTANT SUR LA CRÉATION D'UN ORGANISME SPÉCIFIQUE AU SEIN DE L'OPCO ET D'UNE ASSOCIATION PARITAIRE NATIONALE INTERBRANCHES POUR LA MISE EN OEUVRE DES GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS

Préambule

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

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

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

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

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

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

- > la mise en place d'un Organisme paritaire spécifique au sein de l'Opérateur de compétences, conformément aux dispositions de l'article D. 6331-67 du code du travail ;

THE SECTOR OF DOMESTIC EMPLOYEES AND THE SECTOR OF CHILDMINDERS EMPLOYED BY DOMESTIC EMPLOYERS

INTER-SECTORAL AGREEMENT ON THE ESTABLISHMENT OF A SPECIFIC BODY WITHIN OPCO AND OF A NATIONAL INTER-SECTORAL JOINT ASSOCIATION FOR THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE BENEFITS

Preamble

Law No 2018-771 of September 5, 2018, on the freedom to choose one's professional future sets out the ambition to develop the autonomy of all workers in accessing training and to particularly encourage actions aimed at the least qualified workers.

The two professional Sectors of Domestic Employees and Childminders Employed by Domestic Employers share these same objectives, which they have already affirmed through their actions and the signing of agreements within this sector.

They intend to build upon the initiatives taken by the CPNEFPs aimed in particular at:

- > enabling each employee to become an actor in their professional career;
- > facilitating employees' access to gaining qualifications and certifications;
- > supporting employees to help them develop their skills;
- > securing employees' career paths and building loyalty;
- > ensuring the attractiveness and diversity of jobs;
- > supporting the forward-looking management of jobs and skills;
- > facilitating the integration of individuals furthest from employment into our sectors.

Law No 2018-771 of September 5, 2018, on the freedom to choose one's professional future set out to profoundly transform the vocational training system in order to make it more attractive, more efficient and more equitable. Within this framework, it confirmed the recognition of the specificities of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector as well as the need for adequate financing and organisational arrangements. In particular, it confirmed the principle of a framework to guarantee portable employment rights to employees, in order to ensure that these rights are exercised more effectively.

In accordance with Law No 2018-771 of September 5, 2018, and the Decree relating to contributions made by certain categories of employers adopted for its application, and in order to implement the professionalisation policy defined by the CPNEFPs, the signatories have decided to:

- > set up a specific Joint Body as part of the Skills Operator, in accordance with the provisions of Article D. 6331-67 of the French Labour Code;

- la création d'une Association paritaire nationale interbranches qui a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle et notamment, en tant qu'employeur relais, d'assurer dans le cadre de la professionnalisation, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs.

Article 1 Objet de l'accord et champ d'application

Le présent accord a pour objet la création :

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

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

Article 2 Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO

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

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

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

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

Article 3 Conseil de gestion de l'organisme spécifique

Article 3.1 Composition et fonctionnement

Conformément à l'article D. 6331-67 du code du travail, le Conseil de gestion est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les signataires du présent accord. Les membres du Conseil de gestion peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

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

- the creation of a national Inter-sectoral Joint Association whose mission is to contribute to the development of vocational training and in particular, as an intermediary employer, to act as an interface between domestic employers, employees and all stakeholders, within the context of professionalisation.

Article 1 Purpose and scope of the agreement

The purpose of this Agreement is to create:

- a specific Body within the OPCO approved for the Sector of Domestic Employees governed by the Collective Agreement of November 24 1999 and the Sector of the Childminders Employed by Domestic Employers of July 1 2004, in application of Article 38 of law No 2018-771 of September 5 2018 on the freedom to choose one's professional future and the Decree relating to the contributions paid by certain categories of employers adopted for its application;
- a National Joint Association for the Management of the Rights of Domestic Employees and Childminders Employed by Domestic Employers responsible in particular for acting as an interface between employers within the framework of the mandate provided for in Article D. 6331-69 of the French Labour Code.

The purpose of this Agreement is also to consolidate the contractual contribution provided for by the Agreements of 17 December 2014 on the financing of lifelong vocational training concluded in the Sectors of Domestic Employees and Childminders Employed by Domestic Employers, and confirmed by the Agreement of 25 March 2016 on lifelong vocational training concluded in the Sector of Domestic Employees and by the Agreement of 7 June 2016 on lifelong vocational training concluded in the Sector of Childminders Employed by Domestic employers.

Article 2 A specific body created as part of the opco

A specific Body administered by a Management Board has been established within the OPCO approved for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, covering the Sector of Domestic Employees and the Sector of Childminders employed by Domestic Employers.

The specific Body's remit is to develop vocational training for employees of domestic employers and childminders of domestic employers.

In accordance with Article L. 6331-60 of the French Labour Code, it is responsible for the specific management of the contribution to the financing of vocational training paid by domestic employers.

This contribution may be used in accordance with Article D. 6331-69 of the French Labour Code.

Article 3 Management board of the specific body

Article 3.1 Composition and operation

In accordance with Article D. 6331-67 of the French Labour Code, the Management Board is made up of an equal number of employer and employee representatives appointed by the signatories to this Agreement. The members of the Management Board may be represented by an alternate appointed under the same procedures as the full members.

The operating procedures of the Management Board shall be set out in its rules of procedure.

Article 3.2 Missions du Conseil de gestion.

Le Conseil de gestion propose au Conseil d'Administration de l'OPCO :

- les actions et services à mettre en œuvre,
- les modalités de leur financement au titre de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs ainsi que par tous les moyens et services développés par l'OPCO.

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

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

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

Article 4 Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)**Article 4.1 Création et fonctionnement de l'Association paritaire nationale interbranches.**

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

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

Article 4.2 Missions de l'Association paritaire nationale interbranches.

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

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

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

Article 3.2 Missions of the Management Board.

The Management Board proposes to the Board of Directors of the OPCO:

- the measures and services to be implemented;
- the terms and conditions for their financing by means of a contribution to the financing of vocational training paid by domestic employers and by all the resources and services developed by the OPCO.

The Management Board sends all statistical and financial information to the OPCO, on behalf of the specific Body, in accordance with the regulatory provisions.

On behalf of the specific Body, it sends the Minister responsible for vocational training a report on the previous annual activity of the specific Body, enabling its operation to be monitored and the use of funds received to be assessed, in accordance with regulatory provisions.

It draws up its own rules of procedure, which it forwards to the OPCO.

Article 4 National inter-sectoral joint association for the implementation of portable employment benefits for employees (APNI)**Article 4.1 Creation and operation of the National Inter-sectoral Joint Association**

The signatories hereby establish an Inter-sectoral National Joint Association in the form of an association under the law of 1901.

The procedures for the creation and operation of the National Inter-sectoral Joint Association are specified in its articles of association.

Article 4.2 Missions of the National Inter-sectoral Joint Association.

Based on the guidelines laid down by the Sector of Domestic Employees and the Sector of Childminders Employed by Domestic Employers, the Association's mission is to contribute to the development of employees' vocational training.

To carry out this mission, it is responsible in particular for:

- receiving a mandate from employers to ensure that employees' remuneration and living expenses are paid directly while they are attending training courses, thus acting as an interface, and simplifying the administrative management associated with training schemes;
- setting up all information, promotion, development, financing, management and implementation actions entrusted to it by branch agreements in the field of employment, vocational guidance and vocational training;
- carrying out all actions in accordance with its articles of association in the field of employment, vocational guidance and vocational training, with particular regard to providing information on and promoting jobs in the sector and the possibilities for developing career paths.

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

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

Article 4.3 Partenariats

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

Elle pourra conclure des conventions avec :

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

Article 4.4 Ressources

4.4.1 Composition des ressources

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

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

The activities of the National Inter-sectoral Joint Association are aimed at employees, jobseekers and employers.

The missions of the National Inter-sectoral Joint Association, as provided for in this Article, are not exclusive of missions relating to other rights and portable employment benefits, the management of which is entrusted to it by the Sector of Domestic Employees and the Sector of Childminders Employed by Domestic Employers.

Article 4.3 Partnerships

To carry out all of its missions, the National Inter-sectoral Joint Association may enter into any agreement with partners, in accordance with the legal, regulatory and contractual framework governing its action and field of intervention.

It may conclude agreements with:

- The OPCO approved for the Sector of Domestic Employees and Childminders Employed by Domestic Employers, in order to determine the terms and conditions for implementing the actions decided by the specific Body created within the OPCO, for the training and skills development of employees and childminders employed domestic employers;
- The Body responsible for the collection and recovery of contributions due by domestic employers and/or IRCEM Prévoyance to determine the procedures for collecting and paying out the specific financial resources set up by the Sectors to provide portable employment benefits for employees and childminders employed by domestic employers; IPERIA, the national platform for professionalisation in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, for the implementation of its actions;
- The Public Trust Office (Caisse des Dépôts et Consignations) for the promotion of the personal training account in accordance with the provisions of Article L. 6333-4 of the French Labour Code;
- Any organisation or entity that could contribute to the performance of its missions.

Article 4.4 Resources

4.4.1 Composition of resources

The resources of the National Inter-sectoral Joint Association are made up of:

- Resources contributed by the OPCO;
- Any resources established by inter-sectoral agreement to set up and develop portable employment benefits for employees and childminders employed by domestic employers. They must be returned to the Association after having been collected and recovered by the bodies responsible for collecting the contributions due from domestic employers.
- Any subsidy, funding, donation or authorised bequest enabling it to fulfil its missions; And more generally, any resource in compliance with the legal, regulatory and contractual rules governing its activity.

4.4.2 Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle

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

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

Article 4.5 Statuts

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

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

Article 5 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Article 6 Dénonciation et révision

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

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

Article 7 Notification et formalités de dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 et suivants du Code du travail.

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

4.4.2 Contractual contribution to vocational training

The social partners strongly reaffirm their desire to strengthen the steps taken by the Sector of Domestic Employees and the Sector of Childminders Employed by Domestic Employers with a view to continuing the development of vocational training for employees within these two sectors.

It has therefore been agreed to mobilise the contractual contribution provided for by the Agreements relating to the financing of vocational training of 17 December 2014 and confirmed by the Agreements of 25 March 2016 and 7 June 2016 relating to lifelong vocational training concluded in the Sector of Domestic Employees and the Sector of Childminders employed by Domestic Employers at 0.40%, calculated on the basis defined by Article L.6331-58 of the Labour Code, with effect from 1 April 2019.

Article 4.5 Articles of association

The signatory parties agree to meet as soon as this Agreement has been signed in order to adopt the articles of association of the National Inter-sectoral Joint Association and to determine its rules of procedure, so that it can start operating on 1 January 2019.

The articles of association specify the rules of governance, management and transparency in compliance with this Agreement.

Article 5 Term and effective date

This Agreement is concluded for an indefinite period. It takes effect from the date of signature.

Article 6 Termination and revision

Any request for revision of this Agreement shall take place in accordance with the conditions laid down by the legal provisions and shall be brought before the Permanent Joint Negotiation and Interpretation Committees (CPPNI) set up within the Sector of Domestic Employees and the Sector of Childminders Employed by Domestic Employers.

This Agreement may be terminated in accordance with the legal provisions in force.

Article 7 Notification and formalities for filing the agreement

In accordance with the provisions of Article L2231-5 of the French Labour Code, this Agreement shall be notified by registered letter with acknowledgement of receipt to all the representative organisations at the end of the signature procedure.

This Agreement shall be drawn up in as many copies as are required for filing under the conditions laid down in Articles L2231-6 and D2231-2 et seq. of the French Labour Code.

The signatory parties agree to request the extension of the Agreement. The extension will be requested at the initiative of the most diligent party.

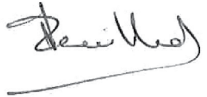
Fait à Paris, le ... 19 décembre 2018 .

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

La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marcelle BROLLARD


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

Véronique REVILLON



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

Nathalie GAFFAR


La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A./ F.O.

Delphine Veronique

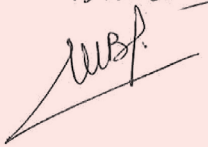

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saad Dammam



Signed in Paris on ... 19 décembre 2018 .

For the Sector of Domestic Employees covered by the National Collective Agreement Governing Domestic Employers of 24 November 1999

The National Federation of Domestic Employers of France- FEPEM

Marcelle BROLLARD


The CFDT Federation of Services.

Véronique REVILLON



The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Nathalie GAFFAR


The General Federation of Agriculture, Food, Tobacco and Related Services Workers - FGTA/FO

Delphine Veronique


The National Union of Autonomous Trade Unions UNSA - FESSAD

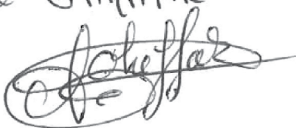
Saad Dammam


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

La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle BROUARD


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

Nathalie GHAFAR



La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORE


Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

CAUGIMPS Sylvie


L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A. - F.E.S.S.A.D.

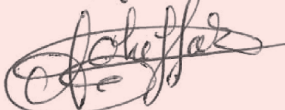
Saad Danwane


For the Sector of Childminders employed by Domestic Employers covered by the National Collective Agreement Governing Childminders employed by Domestic Employers of 1 July 2004

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Marielle BROUARD


The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Nathalie GHAFAR



The Confederation of Unions of Family Assistants and Childminders - CSAFAM

Nathalie DIORE


The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

CAUGIMPS Sylvie


The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Saad Danwane


BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

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

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

Article 1 Désignation de l'OPCO

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

La Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

La Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

THE SECTOR OF DOMESTIC EMPLOYEES AND THE SECTOR OF CHILDMINDERS EMPLOYED BY DOMESTIC EMPLOYERS

INTER-SECTORAL AGREEMENT GOVERNING THE APPOINTMENT OF A SKILLS OPERATOR

In accordance with Article 39 of Law No 2018-771 of September 5, 2018, relating to the freedom to choose one's professional future.

The Domestic Employer and Domestic Employment Sector is unique in that it brings together a wide variety of professions and a significant number of jobs, framed by a contractual relationship between an employee and a non-professional employer, a natural person with no profit-making or commercial objectives.

The Domestic Employer and Domestic Employment Sector is made up of two sectors that are particularly well-established and expanded across the territories.

The implementation of the professionalisation agreements concluded in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector requires that the specificities of the sector be taken into account by the designated OPCO as they have been up to now through proximity and a territorial network.

Whereas the organisational modalities adopted by OPCO below seem likely to accommodate the specific body provided for by Article 38 of Law No 2018-771 of 5 September 2018 for the freedom to choose one's professional future and created under the terms of the Inter-sectoral Agreement of 19 December 2018 establishing a specific body within OPCO and a National Inter-sectoral Joint Association for the Administration of Employee Benefits.

For all these reasons, linked to the territorial network, proximity and adaptation to our sector, the social partners of the Domestic Employees Sector and the Childminders Employed by Domestic Employers Sector under the name of the Domestic Employee and Domestic Employment Sector agree:

Article 1 Appointment of the OPCO

The representative employee trade union organisations and the representative employers' professional organisation representing those belonging to the Sector of Domestic Employees and the Sector of Childminders Employed by Domestic Employers have decided to designate the OPCO of local businesses (OPCO 10) as a skills operator in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector in the areas covered by:

The National Collective Agreement governing the Domestic Employee Sector of November 24, 1999.

The National Collective Agreement governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004.

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

Article 2 Dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.


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

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

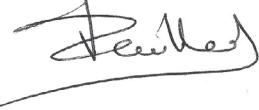
Fait à Paris le 5 mars 2019

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

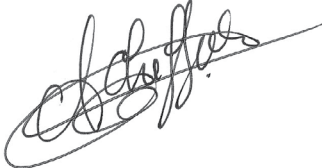
La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle BROUARD


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

Véronique REVILLON


La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Nathalie GHASSAN


This Agreement cancels and replaces the Inter-sectoral Agreement of 19 December 2018 concerning the designation of a skills operator.

Article 2 Registration and extension

In accordance with the provisions of Article L2231-5 of the French Labour Code, this Agreement is notified to all representative organisations at the end of the signature procedure.


This Agreement is drawn up in as many copies as necessary for filing under the conditions of Articles L.2231-6 and D.2231-2 et seq. of the French Labour Code.

The Parties agree to request the extension of this Agreement. The extension will be requested at the initiative of the most diligent party.

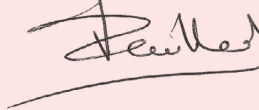
Signed in Paris on 5 March 2019

For the Sector of Domestic Employees covered by the National Collective Agreement governing Employees of Domestic Employers of 24 November 1999

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Marielle BROUARD


The CFDT Federation of Services.

Véronique REVILLON


The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Nathalie GHASSAN


La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A./F.O.

Delaitte Veronique
Delaitte

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

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

La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle BROUARD
MBF

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

Nathalie CHAFFAN
N. Chaffan

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DROUÉ
N. Droué

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

Christine Sève
Christine Sève

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

The General Federation of Agriculture, Food, Tobacco and Related Services Workers - FGTA/FO

Delaitte Veronique
Delaitte

The National Union of Autonomous Trade Unions UNSA - FESSAD

For the Sector of Childminders Employed by Domestic Employers covered by the National Collective Agreement governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Marielle BROUARD
MBF

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Nathalie CHAFFAN
N. Chaffan

The Confederation of Unions of Family Assistants and Childminders CSAFAM

Nathalie DROUÉ
N. Droué

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

Christine Sève
Christine Sève

The National Union of Autonomous Trade Unions UNSA - FESSAD

ACCORD SUR LE DÉPLOIEMENT DE L'ALTERNANCE DANS LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI A DOMICILE

En cours d'extension

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé le système de formation professionnelle initiale et a notamment mis l'accent sur les formations en alternance. Les formations en alternance ont pour objet de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Elles associent des enseignements généraux et techniques dispensés pendant le temps de travail et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

On distingue parmi elles, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Ce sont ces derniers qui ont fait l'objet d'une réforme profonde.

La loi a ainsi ouvert l'accès à l'activité de formation par apprentissage ce qui a entraîné une très forte croissance du nombre de centre de formation par apprentissage. Elle a également transformé en profondeur les modalités de financement de l'apprentissage et aménagé les règles relatives au contrat d'apprentissage. Elle a ouvert la possibilité de préparer à tous les métiers par la voie de l'apprentissage et réhaussé à 29 ans, voire au-delà par dérogation, l'âge maximal pour conclure un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, elle prévoit l'allongement de la durée maximale du contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a, à la fois des besoins en termes de recrutement, en particulier chez les jeunes, et des besoins en termes de professionnalisation et de qualification.

A cet effet, le secteur s'est doté, notamment dans le cadre d'un dialogue social dynamique et innovant, des moyens nécessaires au développement de politiques de formation ambitieuses. Les accords interbranches des 19 décembre 2018 et 17 novembre 2020 prévoyant des dispositions en matière de professionnalisation témoignent à cet égard de la volonté de disposer de moyens adaptés aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile afin de développer le recours et l'accès à la formation professionnelle.

Aux termes de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile les partenaires sociaux ont prévu des dispositions visant à faciliter l'accès des salariés à la qualification et la certification professionnelle notamment par l'alternance.

Dans les branches du particulier employeur, le dispositif de l'alternance n'est pour l'heure pas utilisé malgré une expérimentation menée en 2012 pour le contrat de professionnalisation. En effet, les règles applicables avant la réforme rendaient, eu égard aux spécificités du secteur, la mise en œuvre de l'alternance difficile.

Depuis la réforme résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le cadre législatif et réglementaire est mieux adapté aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et les branches en parallèle se sont dotées d'outils nouveaux voués au développement de la formation professionnelle.

ROLL-OUT OF WORK-STUDY PROGRAMMES IN THE DOMESTIC EMPLOYER AND DOMESTIC EMPLOYMENT SECTOR

currently being extended

Law No 2018-771 of 5 September 2018 on the freedom to choose one's professional future reformed the initial vocational training system and placed particular emphasis on work-study training. The purpose of work-study training is to enable young people to acquire a professional qualification and to promote their professional integration or reintegration. These courses combine general and technical lessons given during working hours with the acquisition of skills through one or more professional activities related to the lessons received.

These include professionalisation contracts and apprenticeship contracts. It is the latter that have been the focus of major reform.

The law thus opened up access to apprenticeship training, leading to a sharp increase in the number of apprenticeship training centres. It has also radically changed the way apprenticeships are funded and the rules governing apprenticeship contracts. It has opened up the possibility of training for all trades through apprenticeships, and raised the maximum age for signing an apprenticeship contract to 29, or possibly even higher by way of derogation.

It also provides for the maximum duration of the professionalisation contract to be extended under certain conditions.

The Domestic Employer and Domestic Employment Sector has both recruitment needs, particularly amongst young people, as well as further needs in terms of professionalisation and qualifications.

To this end, and as part of a dynamic and innovative social dialogue, the sector has equipped itself with the resources needed to develop ambitious training policies. In this respect, the Inter-sectoral Agreements of 19 December 2018 and 17 November 2020 containing provisions on professionalisation demonstrate the desire to provide resources tailored to the specific characteristics of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector in order to develop the use of and access to vocational training.

Under the terms of the Framework Agreement of 17 November 2020 on the implementation of professionalisation in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, the social partners have introduced provisions designed to facilitate employees' access to qualifications and professional certification, in particular through work-study training programmes.

Within the sectors concerning domestic employers, the work-study training scheme is not currently being used, despite a pilot scheme having been carried out in 2012 for the professionalisation contract. Indeed, the rules applicable prior to the reform made it difficult to implement work-study training, given the specific nature of the sector.

Following the reform resulting from the Law of 5 September 2018 on the freedom to choose one's professional future, the legislative and regulatory framework is now better adapted to the specific characteristics of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, whilst the sectors have also been given new tools to develop vocational training.

En application de l'article 12 de l'accord du 17 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de mettre en place l'alternance et de développer le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

➤ CHAPITRE 1 Dispositions générales

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclue le 15 mars 2021.

Il est précisé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

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

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer les objectifs, les modalités et les moyens permettant la mise en place de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le présent accord organise le recours à l'apprentissage dans le cadre législatif et réglementaire actuel. Il s'appuie pour cela sur les dispositifs conventionnels mis en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour traiter les questions spécifiques au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

➤ CHAPITRE 2 Le contrat d'apprentissage

Article 3 Le développement de l'apprentissage

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale, qui s'est ouvert aux branches professionnelles, dans le cadre d'un contrat de travail. Il associe une formation délivrée par un Centre de formation d'apprenti (CFA) conduisant à un titre ou diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et une formation pratique délivrée dans le cadre de l'activité professionnelle.

In application of Article 12 of the Agreement of 17 November 2020 relating to the implementation of a professionalisation policy in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, the social partners reaffirm their desire to set up work-study programmes and to develop the use of apprenticeships and professionalisation contracts in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

➤ CHAPTER 1 General provisions

Article 1 Occupational and geographical scope

This Agreement covers all domestic employers and employees within the occupational and geographical scope of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector of 15 March 2021.

It is specified that, until the effective date of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, the provisions of this Agreement apply to all domestic employers and employees falling within the professional and geographical scope of application of:

- The National Collective Agreement governing Domestic Employees of 24 November 1999, extended by Decree of 2 March 2000, JORF 11 March 2000;
- The National Collective Agreement governing Childminders Employed by Domestic Employers, 1 July 2004 extended by Decree of 17 December 2004, JORF 28 December 2004.

Article 2 Subject matter of the Agreement

The purpose of this agreement is to set out the objectives, procedures and resources for implementing work-study training programmes within the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

This Agreement organises the use of apprenticeships within the current legislative and regulatory framework. To this end, it relies on the collective bargaining arrangements put in place by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector to deal with issues specific to the development of vocational training for employees and childminders of domestic employers.

➤ CHAPTER 2 The Apprenticeship Contract

Article 3 Developing apprenticeships

An apprenticeship is an initial training scheme that has been opened up to professional sectors under an employment contract. It combines training delivered by an Apprentice Training Centre (CFA) leading to a qualification or diploma recognised by the Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) and practical training delivered in the workplace.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement de l'apprentissage, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat d'apprentissage.

Ils conviennent que cet accompagnement est réalisé dans les conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

Article 4 Nature, durée et rupture du contrat d'apprentissage

Article 4.1 La nature du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu entre un salarié et un employeur, conformément aux dispositions des articles L.6221-1 et suivants du code du travail.

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire.

Article 4.2 La durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat dans le cadre d'un CDD ou de la période d'apprentissage dans le cadre d'un CDI est comprise entre 6 mois et 3 ans. Elle est égale à la durée du cycle de formation, soit la durée calendaire nécessaire à l'obtention du diplôme.

Eu égard aux spécificités du secteur, les partenaires sociaux conviennent que la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée sans être inférieure à 6 mois.

Dans tous les cas, la durée de la formation en CFA est au moins égale à 25% de la durée du contrat.

Article 4.3 La rupture du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être rompu sans motif et sans préavis par le particulier employeur ou le salarié jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours de formation pratique réalisée par l'apprenti sur le lieu de travail, que ceux-ci soient consécutifs ou non. Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu avant son terme dans l'un des cas et selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par exception, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les modalités de rupture sont celles prévues par les articles 119-1 et 161-1 de la convention collective en vigueur.

Article 5 Les conditions d'emploi de l'apprenti

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

The social partners consider that, with a view to developing apprenticeships, domestic employers should be given the opportunity to receive support in their role as apprenticeship supervisor, to ensure that the training programme offers all the guarantees required for the purpose of the apprenticeship contract.

They agree that this support should be provided in accordance with the conditions laid down by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector in order to guarantee the efficiency of the scheme.

Article 4 Nature, duration and termination of the apprenticeship contract

Article 4.1 Nature of the apprenticeship contract

The apprenticeship contract is a written fixed-term or open-ended employment contract between an employee and an employer, in accordance with the provisions of Articles L.6221- 1 et seq. of the French Labour Code.

It is aimed at young people aged between 16 and 29. However, young people aged 15 or over may sign an apprenticeship contract if they can prove that they have completed the 1st cycle of secondary education.

Article 4.2 Duration of the apprenticeship contract

The duration of the contract under a fixed-term contract or the apprenticeship period under a permanent contract is between 6 months and 3 years. It is equal to the duration of the training cycle, i.e., the calendar period required to obtain the diploma.

In view of the specific features of the sector, the social partners agree that the length of the apprenticeship contract may be adapted but should not be less than 6 months.

In all cases, the duration of the CFA training must be at least 25% of the duration of the contract.

Article 4.3 Termination of the apprenticeship contract or the apprenticeship period

The apprenticeship contract may be terminated without cause and without notice by the domestic employer or the employee up until the end of the first 45 days of practical training carried out by the apprentice in the workplace, whether these are consecutive or not.

Once this period has passed, the apprenticeship contract may be terminated before its term in one of the cases and under the conditions provided for by the legal and regulatory provisions in force.

By way of exception, in the event of termination at the employer's initiative, the termination terms and conditions are those set out in Articles 119-1 and 161-1 of the collective bargaining agreement in force.

Article 5 Conditions of employment of apprentices

Apprentices benefit from the legal, regulatory and collective bargaining provisions applicable to employees in the sector within which they work, provided that they are compatible with their status as young people in training.

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

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	De 16 à 17 ans	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2ème année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3ème année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

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

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

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

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

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 du code du travail, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du code du travail, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

The CPNEFP reviews the procedures for paying apprentices in accordance with the principles set out below. These principles must also be adapted by the CPNEFP for childminders.

Contract year	Age of apprentice			
	Between 16 and 17 years old	From 18 years old to under 20 years old	Between 21 and 25 years old	26 years old and over
Year 1	27% of the SMIC	43% of the SMIC	53% of the SMIC, but not less than 53% of the Conventional Minimum Wage (SMC)	100% of the minimum growth wage or, if higher, the agreed minimum wage for the job in question
Year 2	39% of the SMIC	51% of the SMIC	61% of the SMIC, but not less than 61% of the SMC	
Year 3	55% of the SMIC	67% of the SMIC	78% of the SMIC, but not less than 78% of the SMC	

When an apprentice reaches the age of 18 or 21, the rate of pay changes on the first day of the month in which the apprentice's birthday falls.

When an apprentice enters into a new apprenticeship contract with the same employer or with another employer, their remuneration must be at least equal to that which they received during the last year of performance of the previous contract when the latter led to the award of the qualification or diploma for which they are training, except where the application of the remuneration provided for in this Article according to their age is more favourable.

An increase of 15% is applied to the apprentice's statutory pay if all of the following conditions are met:

- the apprenticeship contract has a term of less than or equal to one year;
- the apprentice is studying for a diploma or qualification at the same level as one previously obtained;
- the new qualification sought is directly related to the qualification resulting from the diploma or certificate previously obtained;

In this case, young people who have completed a training course other than an apprenticeship are considered, as far as their minimum pay is concerned, to have completed the apprenticeship period required to obtain their diploma or qualification.

When the term of the apprenticeship contract or period is less than that of the training cycle leading to the qualification which is the subject of the contract, in application of the third paragraph of Articles L. 6222-7-1 or L. 6222-12-1 of the French Labour Code, or in application of Article R. 6222-23-1 of the French Labour Code, the apprentice is considered, as far as remuneration is concerned, to have completed a term of apprenticeship equal to that training cycle.

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

Article 6 Les apprentis en situation de handicap

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R.6222-50 et suivants du code du Travail.

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap, l'employeur qui embauche une personne en situation de handicap peut bénéficier d'une aide versée par l'Agefiph sous réserve de remplir certains critères.

Par ailleurs, pour permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO EP peut majorer le niveau de prise en charge annuel du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, dans la limite de 4 000 euros conformément au décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

La formation visée à l'article 9.4 du présent accord comprend un volet relatif à l'accueil d'apprentis en situation de handicap et à la prise en compte du handicap dans l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son parcours d'apprentissage.

Article 7 La formation de l'apprenti

La CPNEFP vise à travers le contrat d'apprentissage l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- > « assistant maternel / garde d'enfants » ;
- > « employé familial » ;
- > « assistant de vie dépendance ».

La formation réalisée par le CFA a une durée égale à 25 % au moins de la durée du contrat, quelle que soit la durée effective de travail. Le CFA a la possibilité de conclure une convention par laquelle tout ou partie de la formation qu'il doit organiser est réalisée par un établissement de formation.

Article 8 Le financement de la formation de l'apprenti

La CPNEFP, en relation avec France compétences, fixe les niveaux de prise en charge des trois titres à finalité professionnelle identifiés à l'article 7 et préparés dans le cadre du contrat d'apprentissage. Ces montants sont financés par l'OPCO EP selon les modalités règlementaires en vigueur.

Le cas échéant, dans l'objectif de garantir la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs du contrat, des co-financements peuvent être sollicités auprès des conseils régionaux.

When the term of the apprenticeship contract or period is longer than that of the training cycle leading to the qualification which is the subject of the contract, in application of the third paragraph of Article L. 6222-7-1 of the French Labour Code, the minimum wage applicable during the extension shall be that corresponding to the last year of performance of the contract prior to this extension, in accordance with the terms and conditions set out in Article D. 6222-26 of the French Labour Code.

Article 6 Apprentices with disabilities

If the apprentice has a disability, there is no age limit for signing the apprenticeship contract, and the training can be accommodated under the conditions set out in Articles R.6222-50 et seq. of the French Labour Code.

To encourage the recruitment of apprentices with disabilities, employers who hire a person with a disability may receive assistance from Agefiph, provided they meet certain criteria.

In addition, to enable CFAs to adapt their curricula and implement specific disability-related resources, the OPCO EP may increase the level of annual funding for apprenticeship contracts, pursuant to Article L. 6332-14 of the French Labour Code, up to a limit of 4,000 euros in accordance with Decree No 2020-1450 of 26 November 2020 pertaining to increasing the level of funding for apprenticeship contracts for apprentices recognised as disabled workers.

The training referred to in Article 9.4 of this Agreement includes a section on accommodating apprentices with disabilities, taking account of disabilities in the integration of apprentices, and the organisation of their apprenticeship.

Article 7 Apprentice training

The aim of the CPNEFP is to use the apprenticeship contract to obtain one of the three level 3 vocational qualifications listed below:

- > 'childminder / child carer';
- > 'family worker';
- > 'care assistant.'

The training provided by the CFA must last at least 25% of the term of the contract, regardless of the actual number of hours worked. The CFA has the option of concluding an agreement whereby all or part of the training it is required to organise is carried out by a training establishment.

Article 8 Financing the apprentice's training

The CPNEFP, in conjunction with France Compétences, determines the levels of funding for the three vocational qualifications identified in Article 7 and awarded under the apprenticeship contract. These amounts are financed by the OPCO EP in accordance with current regulations.

Where appropriate, in order to guarantee the quality of the training and the achievement of the contract's objectives, co-financing may be sought from the regional councils.

Article 9 Le maître d'apprentissage

Article 9.1 La qualité de maître d'apprentissage et les conditions requises

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre inscrit au RNCP, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- ou
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- ou
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un maître d'apprentissage.

Article 9.2 Les missions du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Article 9.3 La délégation de la fonction de maître d'apprentissage par le particulier employeur

A défaut de remplir les conditions listées à l'article 9.1 du présent accord, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des trois conditions visées à l'article 9-1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (Association Certifications & Compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de maître d'apprentissage s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP peut financer sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

Article 9.4 La formation des maîtres d'apprentissage et des maîtres d'apprentissage délégués

La formation visée au 3ème tiret de l'article 9.1 du présent accord est mise en place par la branche

Article 9 The apprenticeship supervisor

Article 9.1 Apprenticeship supervisor status and requirements

In accordance with the provisions of Article L. 6223-8-1 of the French Labour Code, the apprenticeship supervisor may be the employer or an employee. They must be of legal age and of good character.

The apprenticeship supervisor must meet one of the following conditions:

- hold a diploma or qualification registered with the RNCP, in the same professional field and at a level at least equivalent to that sought by the apprentice, and have worked for one year in a professional activity related to the qualification being studied by the apprentice;
- or
- provide proof of two years' professional experience relevant to the qualification being studied by the apprentice;
- or
- have attended a training course organised by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector to equip them with the minimum skills needed to be an apprenticeship supervisor.

Article 9.2 Missions of the apprenticeship supervisor

The apprenticeship supervisor's role is to help the apprentice acquire the skills required for the qualification in question or for the title or diploma being studied for, in conjunction with the apprentice training centre.

Article 9.3 Delegation of the apprenticeship supervisor function by the domestic employer

If the conditions listed in Article 9.1 of this Agreement are not met, the domestic employer may delegate, under their own responsibility, the task of apprenticeship supervisor to a third party employed by an approved body, who has the skills required to carry out this mission. This competence is established when one of the three conditions referred to in Article 9-1 of this Agreement is met.

The social partners of the domestic employer and domestic employment sector designate IPERIA (Association Certifications & Competences), the national platform for the professionalization of the domestic employer and domestic employment sector, as an authorised body.

The delegation of the function of apprenticeship supervisor is part of the mandate of the domestic employer entrusted to the APNI.

The OPCO EP may finance the services of a delegated apprenticeship supervisor on a flat-rate basis. The CPNEFP will look into ways and means of providing additional funding.

Article 9.4 Training for apprenticeship supervisors and deputy apprenticeship supervisors

The training referred to in the third indent of Article 9.1 of this Agreement shall be set up by the

du secteur des particuliers employeur et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP est chargée de valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

Article 10 Le livret d'apprentissage

La CPNEFP élabore un livret type d'apprentissage pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- > Assistant maternel
- > Garde d'enfants
- > Employé familial
- > Assistant de vie

Le livret d'apprentissage est complété par le maître d'apprentissage ou le maître d'apprentissage délégué et par l'apprenti.

Article 11 La mise en place d'un CFA sectoriel

Pour impulser la dynamique en matière d'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir le dispositif en créant un CFA sectoriel de dimension nationale qui aura notamment pour mission :

- > De satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- > D'accompagner les particuliers employeurs dans la mise en place des contrats d'apprentissage ;
- > De travailler en réseau avec différents opérateurs de formation labellisés par l'organisme habilité par les partenaires sociaux, sur l'ensemble du territoire.

Ce CFA sectoriel est abrité au sein de l'Université du Domicile, acteur majeur du déploiement de l'offre prioritaire de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Un conseil de perfectionnement paritaire est mis en place pour piloter et suivre les formations par apprentissage et les obligations dévolus au CFA. Sa composition et son fonctionnement sont définis dans un règlement intérieur.

Domestic Employer and Domestic Employment Sector on the basis of specifications of the skills required to perform the function of apprenticeship supervisor or delegated apprenticeship supervisor. The CPNEFP is responsible for approving these specifications.

The training may be financed by the OPCO EP. The CPNEFP will look into ways and means of providing additional funding.

Article 10 Apprenticeship booklet

The CPNEFP has drawn up a standard apprenticeship booklet covering the main professions accessible within this framework in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

These professions are as follows:

- > Childminder
- > Child carer
- > Family worker
- > Care assistant

The apprenticeship booklet must be completed by the apprenticeship supervisor or delegated apprenticeship supervisor and by the apprentice.

Article 11 Establishment of a sectoral CFA

To give momentum to the apprenticeship scheme, the social partners have undertaken to support it by setting up a National Sectoral Apprentice Training Centre (CFA), which will be responsible in particular for:

- > Meeting the obligations of the CFAs taking into account the specificities of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector;
- > Supporting domestic employers in the implementation of apprenticeship contracts;
- > Working in a network with different training operators labelled by the body authorised by the social partners throughout the territory.

This sectoral CFA is housed within the Université du Domicile, a major actor in the deployment of the sector's priority offering in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

A joint development committee has been set up to steer and monitor apprenticeships and the responsibilities devolved to the CFA. Its composition and operating procedures are set out in a set of internal rules.

> CHAPITRE 3 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 12 Le développement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir l'alternance dans le cadre du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre de la professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement du contrat de professionnalisation, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de tuteur pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat de professionnalisation.

Ils conviennent que cet accompagnement doit être réalisé dans des conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

Article 13 Nature, durée et rupture du contrat de professionnalisation

Article 13.1 La nature du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée conclu entre un salarié et un employeur conformément aux dispositions de l'article L.6325-5 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- > aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus,
- > aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- > aux bénéficiaires du RSA,
- > aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- > aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- > aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention «étudiant» peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

Article 13.2 La durée du contrat de professionnalisation

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

> CHAPTER 3 THE PROFESSIONALISATION CONTRACT

Article 12 Development of the professionalisation contract

The professionalisation contract enables the acquisition – within the framework of continuing education – of a professional qualification (diploma, title, certificate of professional qualification, etc.) recognised by the State and/or the professional sector, thus promoting professional integration or reintegration.

The social partners intend to promote work-study training as part of the professionalisation contract in accordance with the provisions of the Framework Agreement of 17 November 2020 for the implementation of professionalisation in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

The social partners consider that, with a view to developing professionalisation contract, domestic employers should be given the opportunity to receive support in their role as tutor, to ensure that the training programme offers all the guarantees required for the purpose of the professionalisation contract.

They agree that this support must be provided in accordance with the conditions laid down by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector in order to guarantee the efficiency of the scheme.

Article 13 Nature, term and termination of the professionalisation contract

Article 13.1 Nature of the professionalisation contract

The professionalisation contract is a written fixed-term or open-ended employment contract concluded between an employee and an employer in accordance with the provisions of Article L.6325-5 of the French Labour Code.

The professionalisation contract is aimed primarily at:

- > young people aged between 16 and 25;
- > jobseekers aged 26 and over;
- > RSA recipients;
- > Special Solidarity Allowance (ASS) recipients;
- > Allowance for Disabled Adults (AAH) recipients;
- > individuals who have benefited from a Single Integration Contract (CUI).

A young foreigner holding a temporary or multi-annual residence permit marked 'student' may sign a professionalisation contract.

The CPNEFP determines specific priority groups as appropriate.

Article 13.2 Term of the professionalisation contract

The term of a professionalisation contract forming part of a fixed-term employment contract or a professionalisation action at the start of an open-ended employment contract is set at between 6 and 12 months.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 36 mois et notamment pour certains publics conformément aux dispositions de l'article L.6325-11 du code du travail.

Le dépassement de la durée de 12 mois est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première, ou
- si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 13.3 La rupture du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut inclure une période d'essai. Celle-ci peut être rompue librement par l'une des parties conformément à l'article 44-1-3 de la convention collective en vigueur.

En dehors du cas visé à l'alinéa précédent, il peut être mis fin au contrat de professionnalisation, conformément aux articles 62 et 63 de la convention collective applicables en matière de rupture du contrat de travail.

Article 14 Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat.

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

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
55 % du SMIC	70 % du SMIC	100% du SMIC sans pouvoir être inférieur à 85% du Salaire Minimum Conventionnel

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 65% (moins de 21 ans) et 80% (21 et plus) du SMIC lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins équivalente à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même nature.

Lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 21 ans ou de 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Article 15 La formation du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

La CPNEFP vise à travers le contrat de professionnalisation l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;

This term is set by the employer and the contract holder and must be consistent with the duration of the training action necessary to acquire the professional qualification in question.

However, the length of the professionalisation contract may be extended to 36 months, particularly for certain groups in accordance with the provisions of Article L.6325-11 of the French Labour Code.

The 12-month period may also be exceeded:

- if the second qualification is superior or complementary to the first; or
- if the contract holder was unable to achieve the qualification being studied for due to failing an exam, pregnancy or adoption, illness, an accident at work or a failure on behalf of the training organisation.

Article 13.3 Termination of the professionalisation contract

The professionalisation contract may include a trial period. This Agreement may be terminated freely by either party in accordance with Article 44-1-3 of the collective bargaining agreement in force.

Apart from the cases referred to in the previous paragraph, the professionalisation contract may be terminated in accordance with Articles 62 and 63 of the collective bargaining agreement applicable to the termination of employment contracts.

Article 14 Conditions of employment of individuals hired under a professionalisation contract

Individuals hired under a professionalisation contract benefit from all the legal, regulatory and contractual provisions applicable to other employees, insofar as they are not incompatible with the training requirements or the contract.

The CPNEFP reviews the procedures for paying apprentices in accordance with the principles set out below. These principles must also be adapted by the CPNEFP for childminders.

Under 21 years old	From 21 to under 26 years old	26 years old and over
55% of the SMIC	70% of SMIC	100% of SMIC, but not less than 85% of the Conventional Minimum Wage

These amounts may not be less than 65% (for individuals under 21) or 80% (for individuals 21 and over) of the minimum wage when the recipient holds a qualification at least equivalent to a vocational baccalaureate or a similar qualification or diploma for professional purposes.

When a recipient reaches the age of 21 or 26, the rate of pay changes on the first day of the month in which the apprentice's birthday falls.

Article 15 Training for individuals under a professionalisation contract

The aim of the CPNEFP is to use the professionalisation contract to obtain one of the three level 3 vocational qualifications listed below:

- 'childminder / child carer';

- « employé familial » ;
- « assistant de vie dépendance ».

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail,
- ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

Article 16 Financement de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO selon les montants définis par la CPNEFP.

L'OPCO EP prend également en charge :

- la formation des tuteurs délégués ;
- l'indemnité tutorale pour l'exercice de la fonction de tuteur délégué.

L'APNI peut compléter les financements de l'OPCO EP sur la contribution conventionnelle.

Article 17 Le Tuteur

Article 17.1 La qualité de tuteur et les conditions requises

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le tuteur peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le tuteur doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un tuteur.

- 'family worker';
- 'care assistant.'

Under the professionalisation contract, the duration of assessment and support activities, as well as general, vocational and technological teaching, must be between 15% and 25% of the duration of the contract, and must not be less than 150 hours.

The duration of assessment and support measures, as well as general, vocational and technological training, may be extended beyond 25% of the duration of the fixed-term contract or vocational training scheme, in particular for:

- young people who have not completed upper secondary education and who do not hold a technological or vocational diploma;
- individuals mentioned in points 1 and 2 of Article L. 6325-1 of the French Labour Code who have been on the list of jobseekers as defined in Article L. 5411-1 of the French Labour Code for more than one year;
- recipients of the Revenu de Solidarité Active (Income Support), the Allocation de Solidarité Spécifique ('Special Solidarity Allowance') or the Allocation aux Adultes Handicapés ('Allowance for Disabled Adults'), or people who have signed a contract under Article L. 5134-19-1 of the French Labour Code, in accordance with the terms and conditions set out in Articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 and L. 6332-15 of the French Labour Code;
- or for people seeking to obtain a diploma.

Article 16 Financing of training for individuals under professionalisation contracts

Assessment, support and training initiatives are financed by the OPCO according to the amounts defined by the CPNEFP.

The OPCO EP also supports:

- the training of delegated tutors;
- the tutor's allowance for exercising the function of delegated tutor.

APNI may supplement the OPCO EP's financing from the contribution established under the collective bargaining agreement.

Article 17 The tutor

Article 17.1 Tutor eligibility and requirements

In accordance with the provisions of Article L. 6223-8-1 of the French Labour Code, the tutor may be the employer or an employee. They must be of legal age and of good character.

The tutor must satisfy the following cumulative conditions:

- provide proof of at least 2 years' professional experience in a qualification related to the objective of professionalisation.
- have attended a training course organised by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector to equip them with the minimum skills needed to be a tutor.

Article 17.2 Les missions du tuteur

Le tuteur a notamment pour mission de contribuer à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation des savoir-faire professionnels.

Article 17.3 La délégation de la fonction de tuteur par le particulier employeur

A défaut de remplir les conditions listées à l'article 17.1, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de tuteur à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des deux conditions visées à l'article 17.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux des branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (Association Certifications & Compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de tuteur s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP finance sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de tuteur délégué. L'APNI pourra venir en complément du coût du forfait établi par l'OPCO en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

Article 17.4 La formation des tuteurs et tuteurs délégués

La formation visée au 2-ème tiret de l'article 17.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de tuteur ou de tuteur délégué. La CPNEFP est chargée de définir et valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. L'APNI pourra venir en complément du financement en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

Article 18 Le livret de professionnalisation

La CPNEFP élabore un livret type de professionnalisation pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- > Assistant maternel ;
- > Garde d'enfants ;
- > Employé familial ;
- > Assistant de vie.

Le livret de professionnalisation est complété par le tuteur ou le tuteur délégué et par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Article 17.2 The tutor's tasks

The tutor's main role is to help the individual covered by the professionalisation contract to acquire professional skills.

Article 17.3 Delegation of the tutor role by the domestic employer

If the conditions listed in Article 17.1 of this Agreement are not met, the domestic employer may delegate, under their own responsibility, the task of tutor to a third party employed by an approved body, who has the skills required to fulfil this role. This competence is established when one of the two conditions referred to in Article 17.1 of this Agreement is met.

The social partners of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector designate IPERIA (Association Certifications & Competences), the national platform for professionalisation in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, as an authorised body.

The delegation of the role of tutor is part of the mandate entrusted to APNI by the domestic employer.

The OPCO EP finances the services of a delegated tutor on a flat-rate basis. The APNI may supplement the lump-sum cost established by the OPCO by mobilising vocational training contributions.

Article 17.4 Training for tutors and tutor delegates

The training referred to in the second indent of Article 17.1 of this Agreement shall be set up by the Domestic Employer and Domestic Employment Sector on the basis of specifications of the skills required to perform the function of tutor or delegated tutor. The CPNEFP is responsible for establishing these specifications.

The training may be financed by the OPCO EP. APNI can supplement this funding by mobilising contributions to vocational training.

Article 18 The professionalisation booklet

The CPNEFP has drawn up a standard professionalisation booklet covering the main professions accessible within this framework in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

These professions are as follows:

- > Childminder;
- > Child carer;
- > Family worker;
- > Care assistant.

The professionalisation booklet must be filled in by the tutor or delegated tutor and by the individual covered by the professionalisation contract.

> CHAPITRE 4 Vie de l'Accord

Article 19 Durée de l'accord – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

Article 20 Suivi du déploiement et suivi de l'accord

Chaque année, la CPNEFP dressera un bilan quantitatif et qualitatif de l'application de l'accord, à destination de la CPPNI, afin d'en évaluer l'impact.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Article 21 Révision et dénonciation

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

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

Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI prévue à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22 Notification et formalités de dépôt

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

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2021.

> CHAPTER 4 Life of the Agreement

Article 19 Term of the agreement – Effective date

This Agreement is concluded for an indefinite period and takes effect on the first day of the month following its filing.

Article 20 Monitoring the implementation and follow-up of the Agreement

Each year, the CPNEFP will draw up a quantitative and qualitative report detailing the application of the agreement for the CPPNI in order to assess its impact.

The signatories agree to reconvene within two (2) years from the effective date of the Agreement. On this occasion, the social partners will produce a review of the Agreement's implementation in order to identify areas for improvement and propose a possible amendment.

Article 21 Revision and termination

This Agreement may be terminated under the conditions of Articles L.2261-9 to L.2261-12 of the French Labour Code.

It may be revised under the conditions of Articles L.2261-7 to L.2261-8 of the French Labour Code.

Requests for revision will be referred to the CPPNI referred to in Article 19 of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 22 Notification and filing formalities

In accordance with the provisions of Article L.2231-5 of the French Labour Code, all representative organisations will be notified of this Agreement by registered letter with acknowledgment of receipt following the signing procedure.

This Agreement is drawn up in as many copies as necessary for filing under the conditions of Articles L.2231-6 and D.2231-2 et seq. of the French Labour Code.


Signed in Paris, 8 July 2021.

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


La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Harieille BROUARD


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

Auréli Fuisar



La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Rachel RUHLAND


La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

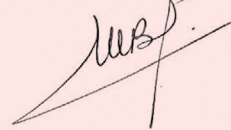
Richard ROZE


L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.


Said DAUJAN


For the sector of domestic employees covered by the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999


The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Harieille BROUARD



The CFDT Federation of Services

Auréli Fuisar



The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Rachel RUHLAND


The General Federation of Agriculture, Food, Tobacco and Related Services Workers - FGTA / FO


Richard ROZE


The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Said DAUJAN



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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Marcelle BROUARD


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

Rachid RUHCAND



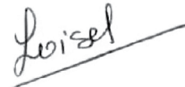
La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORE



Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

Loisel Lydia



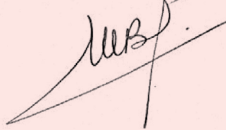
L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Serd Danwenn




For the sector of childminders employed by domestic employers covered by the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Marcelle BROUARD


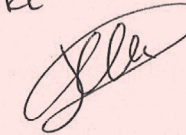
The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Rachid RUHCAND



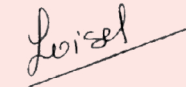
The Confederation of Unions of Family Assistants and Childminders - CSAFAM

Nathalie DIORE



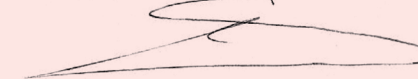
The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

Loisel Lydia



The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Serd Danwenn



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

Avenant n°1 à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 8 juillet 2021

en cours d'extension

Préambule Objet de l'avenant

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclu le 8 juillet 2021 entre l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur, il est apparu nécessaire de compléter et de modifier certaines dispositions.

Eu égard à la singularité du secteur et en vue de faciliter sa mise en œuvre, certaines dispositions dudit accord ont été adaptées afin notamment de tenir compte du lieu d'exercice du travail : le domicile privé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu de demander l'extension de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de nouvelles dispositions ont par conséquent été insérées en ce sens.

CECI PRÉALABLEMENT EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

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

Article 2 Modifications apportées à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2.1 Modifications apportées au préambule

A la fin du préambule est introduit le paragraphe suivant :

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

Domestic Employer and Domestic Employment Sector

Amendment No 1 to the Agreement on the Roll-out of Work-study Training in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector of 8 July 2021

currently being extended

Preamble Purpose of the Amendment

As part of the implementation of the Agreement on the Roll-out of Work-study Training in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, concluded on 8 July 2021 between all the representative trade unions and professional organisations in the Sector, it has become necessary to supplement and amend certain provisions.

Given the specific nature of the Sector and with a view to facilitating its implementation, certain provisions of the Agreement have been adapted, particularly to take account of the place where the work is performed: the private home.

In addition, the social partners have agreed to request the extension of the Agreement on the Roll-out of Work-study Training in the Domestic Employers and Domestic Employment Sector, with new provisions having been added to this effect.

ON THIS BASIS, THE FOLLOWING HAS THUS BEEN AGREED:

Article 1 Scope of application

This Amendment applies to all domestic employers and their employees included in the professional and geographical scope of application of the Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector of 15 March 2021.

It is also emphasised that the specific nature of the activities covered, and more particularly the exclusion of all companies from its scope, makes the Collective Agreement for Domestic Employer and Domestic Employment Sector unique. Consequently, the provisions of Article L.2261-23-1 of the French Labour Code, relating to companies with fewer than fifty employees, do not apply to this Amendment.

Article 2 Amendments to the Agreement on the Roll-out of Work-study Training in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 2.1 Amendments to the preamble

The following paragraph is inserted at the end of the preamble:

'It is also emphasised that the specific nature of the activities covered, and more particularly the exclusion of all companies from its scope, makes the Collective Agreement for Domestic Employer and Domestic Employment Sector unique. Consequently, the provisions of Article L.2261-23-1 of the French Labour Code, relating to companies with fewer than fifty employees, do not apply to this Agreement. »

Article 2.2 Modifications apportées à l'article 4

A la première phrase de l'article 4.1, le mot « déterminée » est supprimé et remplacé par le mot « limitée ».

Par ailleurs, les phrases « Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire. » sont supprimées et remplacées par « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 18 ans à 29 ans révolus. ».

A la première phrase de l'article 4.2, le mot « CDD » est supprimé et remplacé par « contrat à durée limitée ».

Article 2.3 Modifications apportées à l'article 5

Le tableau figurant à l'article 5 est remplacé et modifié comme suit :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	43 % du SMIC	53 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^e année	51 % du SMIC	61 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 ^e année	67 % du SMIC	78 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 5, les mots « de 18 ans ou » sont supprimés.

Article 2.4 Modifications apportées à l'article 13

Le premier tiret du deuxième alinéa de l'article 13.1, est supprimé et remplacé par :

« - aux jeunes de 18 à 25 ans révolus, par dérogation aux dispositions de l'article L. 6325-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, ».

Article 2.2 Amendments to Article 4

In the first sentence of Article 4.1, 'fixed-term' is deleted and replaced by 'limited-term'.

In addition, the sentences 'It is aimed at young people aged between 16 and 29. However, young people aged 15 or over may sign an apprenticeship contract if they can prove that they have completed the 1st cycle of secondary education' is deleted and replaced by 'By way of derogation from the provisions of Article L. 6222-1, in view of the specific characteristics of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, and considering that the place of work is the private home, the apprenticeship contract is aimed at young people aged between 18 and 29. ».

In the first sentence of Article 4.2, the words 'fixed-term contract' are deleted and replaced by the words 'limited-term contract'.

Article 2.3 Amendments to Article 5

The table in Article 5 is replaced and amended as follows:

Contract year	Age of apprentice		
	From 18 years old to under 20 years old	Between 21 and 25 years old	26 years old and over
Year 1	43% of the SMIC	53% of the SMIC, but not less than 53% of the Conventional Minimum Wage (SMC)	100% of the minimum growth wage or, if higher, the agreed minimum wage for the job in question
Year 2	51% of the SMIC	61% of the SMIC, but not less than 61% of the SMC	
Year 3	67% of the SMIC	78% of the SMIC, but not less than 78% of the SMC	

Furthermore, in the third paragraph of Article 5, the words 'the age of 18 or' are be deleted.

Article 2.4 Amendments to Article 13

The first indent of the second paragraph of Article 13.1 is deleted and replaced by:

'- young people aged 18 to 25, by way of derogation from the provisions of Article L. 6325-1, in view of the specific characteristics of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, and considering that the place of work is the private home, '.

Article 2.5 Modifications apportées à l'article 22

Le titre de l'article 22 est modifié et remplacé par « Article 22 – Notification, formalités de dépôt et extension ».

A la fin de l'article 22 est ajouté le paragraphe suivant : « Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. »

Article 3 Modalités d'entrée en vigueur et vie du présent avenant**Article 3.1** Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 3.2 Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 3.3 Notification – formalités de dépôt et extension

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

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles.

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2022.

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
Brouard Marielle
729C6022BF6A451...

Article 2.5 Amendments to Article 22

The title of Article 22 is amended and replaced by 'Article 22 – Notification, filing formalities and extension'.

At the end of Article 22, the following paragraph is added: 'The signatory parties to this Agreement agree to request its extension in accordance with the provisions of Article L. 2261-24 of the French Labour Code. »

Article 3 Effective date and life of the Amendment**Article 3.1 Term and effective date**

This Amendment is concluded for an indefinite period and comes into force from the date of its signature.

Article 3.2 Revision and termination

This Amendment may be revised and terminated under the conditions set out in Articles 5 and 6 of the Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 3.3 Notification – filing and extension formalities

In accordance with the provisions of Article L.2231-5 of the French Labour Code, all representative organisations will be notified of this Amendment by registered letter with acknowledgment of receipt following the signing procedure.

This Amendment must be filed in accordance with the usual procedures.

The signatory parties to this Amendment agree to request its extension in accordance with the provisions of Article L. 2261-24 of the French Labour Code.

Signed in Paris, 18 February 2022.

For the Professional Employer Organisation:

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

DocuSigned by:
Brouard Marielle
729C6022BF6A451...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

DocuSigned by:
Aurélie FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, Assistants Familiaux et Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC846C...

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

DocuSigned by:
Aurélie FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

The Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders - CSAFAM

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC846C...

The General Federation of Agriculture, Food, Tobacco and Related Services Workers - FGTA/FO

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

ANNEXE 3

Prévoyance

Préambule

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

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

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

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

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

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

Article 1 Bénéficiaires

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

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

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

APPENDIX 3

Life insurance

Preamble

The Domestic Employer and Domestic Employment Sector has unique characteristics. As such, labour relations are governed by sector-specific rules.

In terms of insurance, the social partners in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector play an essential role in setting up a scheme adapted to these specificities, to enforce employees' rights.

In consolidating the sectors, the social partners have decided to set up a single mandatory insurance scheme for employees in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, by merging the existing schemes in the sector of domestic employees ⁽¹⁾ and the sector of childminders employed by domestic employers ⁽²⁾, and the related financial reserves.

This Appendix sets out the procedures for setting up this scheme and the circumstances in which Article 83 of the Common Framework of this Collective Agreement applies.

The social partners affirm their commitment to effective social protection for employees in the sector, particularly against the risks of incapacity, invalidity and death, providing compensation, under certain conditions, should such risks materialise. They also assert their desire to ensure the single scheme is user-friendly and balanced, and to implement solidarity mechanisms, in particular by increasing cover for serious risks and improving benefits for the beneficiaries of deceased employees.

Finally, given the specific characteristics of the sector, and with the objective of enforcing employees' rights and simplifying the processes for domestic employers in this area, the Joint Association called APNI created under the terms of the Agreement of 19 December 2018 and referred to in Appendix 2 of this Collective Agreement, in accordance with its objects clause is given the remit of setting up the insurance scheme on behalf of domestic employers.

Article 1 Beneficiaries

The insurance scheme established by this Collective Agreement provides cover to all employees falling within the professional and geographical scope of this Collective Agreement, regardless of the nature of their employment contract, subject to the eligibility criteria provided for in Appendix A ('Benefits') of this Appendix.

(1) The National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999, extended by the Ministerial Decree of 2 March 2000 (IDCC 2111);

(2) The National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004, extended by Ministerial Decree of 17 December 2004 (IDCC 2395).

Article 2 Caractère obligatoire du régime

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

Article 3 Prestations**Article 3-1 Informations sur les prestations**

À titre liminaire, il est rappelé que :

- les dispositions légales et 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.

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

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

Article 3-2 Versement des prestations

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

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

Article 3-3 Revalorisation des prestations

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

- des résultats techniques et financiers du régime lors de l'année précédente, d'une part et,

Article 2 Mandatory nature of the scheme

The insurance scheme instituted by this Collective Agreement is mandatory for all employees and domestic employers falling within the professional and geographical scope of this Collective Agreement.

Article 3 Benefits**Article 3-1 Benefits information**

Whereas:

- the legal and regulatory provisions relating to benefits paid by the employer for absences due to an occupational illness or accident do not apply to domestic employers covered by this Appendix, who are not businesses;
- however, the insurance scheme instituted by this Collective Agreement, and implemented by domestic employers (through the intermediary of the APNI), via an insurance contract taken out for the benefit of employees, provides a level of cover which is more favourable overall than that resulting from the application of the legal and regulatory provisions referred to in the previous paragraph.

As such, any employee who does not meet the eligibility requirements of the insurance scheme may not claim continued pay from the domestic employer.

The benefits to which domestic employees are entitled under the insurance scheme, as well as their eligibility criteria, are set out in Appendix A of this Appendix, entitled 'Benefits'. The conditions of access to these benefits are also defined in the said Appendix.

In any case, the insurer alone is responsible for paying benefits, as well as the terms, limitations, and exclusions of guarantees. Under no circumstances is a domestic employer required to pay benefits, only the contributions.

Article 3-2 Payment of benefits

The benefits described in Appendix A to this Appendix shall be paid to employees by the insurer after the deduction of social security contributions.

The employee must provide the insurer with the documents necessary for the payment of benefits. In order to obtain the list of documents required for the payment of benefits, the employee should contact the insurer.

Article 3-3 Revaluation of benefits

The basis for uprating of benefits and annuities under the insurance scheme is the annual increase in the AGIRC-ARRCO supplementary retirement pension point in the preceding twelve (12 months), within the following limits:

- the underwriting profit and financial income of the scheme in the previous year; and

- de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement annuel net des actifs en couverture des engagements du régime, d'autre part.

Il s'agit d'une référence s'appliquant automatiquement dans le cadre de l'établissement des comptes annuels, à défaut de décision spécifique de la CPPNI sur proposition de la CPSP. En effet, au terme d'une étude actuarielle portant sur les équilibres techniques de moyen et long termes et sur la situation financière des actifs sous gestion, la CPSP peut proposer à la CPPNI, dans les conditions prévues à l'article 23-1 du socle commun de la présente convention collective, de déroger à cette méthode de revalorisation.

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

Article 3-4 Exclusions

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

- du fait intentionnel de l'assuré ;
- de tout suicide du participant intervenant dans la 1ère année suivant la prise d'effet des garanties ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire à l'encontre de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie prenante, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères, d'attentat, d'émeute, d'insurrection, d'acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent ces 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,

- ninety per cent (90%) of the annual net return on assets to cover scheme commitments.

This basis applies automatically when producing annual accounts, in the absence of a specific decision by the CPPNI on a proposal by the Joint Committee for Monitoring and Steering the Social Security Scheme (CPSP). Following an actuarial study on medium and long-term underwriting profits and the financial position of assets under management, the CPSP may, under the conditions of Article 23-1 of the Common Framework of this Collective Agreement, propose to the CPPNI to derogate from this uprating method.

The provisions of this Article are subject to a review by the social partners within three (3) years of the effective date of this Appendix, and every three (3) years thereafter.

Article 3-4 Exclusions

Benefits referred to in Appendix A ('Benefits') of this Appendix shall not apply to claims resulting from:

- the intentional act of the insured;
- of any suicide of the participant occurring within the first year following the effective date of the cover;
- of the intentional homicide or attempted intentional homicide against the insured by the beneficiary who has been the subject of a criminal conviction;
- as a result of a foreign war in which France is involved, subject to conditions to be determined by future legislation;
- due to civil or foreign wars, attacks, riots, insurrections, acts of terrorism, regardless of the place where these events take place and regardless of the protagonists, as long as the insured takes an active part in them;
- due to the voluntary and violent participation of the insured in rallies, demonstrations on the public highway, popular movements, if the insured has been convicted of these acts;
- due to brawls, gambling or betting;
- due to a voluntary act carried out under the influence of alcohol if the blood alcohol level is higher than the legal level, the use of drugs, narcotics not prescribed medically;
- due to air navigation, where the pilots do not hold a valid certificate or licence, or the aircraft does not hold a valid certificate of airworthiness;
- due to the use of motor vehicles and incurred on the occasion of demonstrations, stunts, competitions or speed rallies;
- due to the practice of ULM, hang gliding, paragliding, parachuting, bungee jumping and all other forms of free flight;
- due to the practice of the following extreme sports: acrobaties and aerobatics, free fight, full contact, MMA, bungee jumping, bullfighting, zorbing (on grass, snow or hydrozorbing), downhill mountain biking, safari, kite flying, base jumping, skysurfing, speed flying, speed riding, wingsuit and any sport practised in freeride. This exclusion extends to their practice in the context of leisure, exhibitions,

de participation à des défis et de tentatives de records, ainsi que pour les essais préparatoires qui les précèdent ;

- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques.

Article 3-5 Contrôle médical

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

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

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

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

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

Article 4 Cotisations

Article 4-1 Taux et assiette de cotisation

La cotisation du régime de prévoyance est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale, et fixée à deux virgule vingt-quatre pour cent (2,24%) se décomposant comme suit :

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

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

Article 4-2 Répartition

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

- cinquante pour cent (50 %) à la charge des particuliers employeurs ;
- cinquante pour cent (50 %) à la charge des salariés.

Pour la garantie « incapacité », la cotisation est spécifiquement répartie comme suit :

- cinquante-neuf virgule cinquante deux pour cent (59,52 %) à la charge des particuliers employeurs ;

betting, participation in challenges and record attempts, as well as for the preparatory tests that precede them;

- due to claims arising from the direct or indirect effects of explosions, heat releases, or irradiation from transmutations of atomic nuclei.

Article 3-5 Medical check-ups

The insurer may carry out a medical check-up in relation to the payment of incapacity and disability benefits. An employee who disputes a decision of the medical adviser of the insurer relating to their state of health may be represented by their doctor.

In the event of a disagreement between the employee's doctor and the medical adviser of the insurer, both parties may call on a third doctor to resolve the disagreement within one month of the decision being made, and on whose opinion the parties must agree.

In the absence of agreement on the choice of this doctor, a doctor shall be appointed by the competent court at the request of the most diligent party.

The fees of the third doctor as well as the costs related to their appointment are borne by the insurer.

Under these conditions, and in view of the results of the medical check-up carried out, the decision of the insurer may lead to the suspension or termination of benefits. This also applies in the event of refusal or opposition to this check-up by the employee.

Article 4 Contributions

Article 4-1 Contribution rate and basis of calculation

The contribution to the insurance scheme is based on the gross salary subject to social security contributions, within the limit of the annual social security ceiling, and is set at two point twenty-four per cent (2.24%), broken down as follows:

- two point two zero per cent (2.20%) corresponding to insurance contributions;
- zero point zero four per cent (0.04%) allocated to the 'Insurance' section of the APNI in accordance with the provisions of Article 75 of the APNI Statutes.

The breakdown of contribution rates by risk is detailed in Appendix B to this Appendix.

Article 4-2 Allocation

The contribution relating to disability, death, education and dreaded illness cover is allocated as follows:

- fifty per cent (50%) to be borne by private employers;
- fifty per cent (50%) to be borne by employees.

For 'incapacity' coverage, the contribution is specifically allocated as follows:

- fifty-nine point fifty-two per cent (59.52%) to be borne by private employers;

- quarante virgule quarante huit pour cent (40,48 %) à la charge des salariés.

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

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

Article 4-3 Évolution ultérieure des cotisations

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

- ne dépasse pas, annuellement, dix pour cent (10 %) du montant de la cotisation annuelle et, en tout état de cause ;
- n'aboutit pas à un pourcentage de cotisation supérieur à deux virgule soixante-quatorze pour cent (2,74 %) de l'assiette des cotisations du régime.

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

Article 4-4 Recouvrement des cotisations

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

Article 5 Suspension ou rupture du contrat de travail

Article 5-1 Suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur

Article 5-1-1 Cas général

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

L'adhésion des salariés au régime est également maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail non indemnisée par le régime de sécurité sociale, pour les bénéficiaires qui ne remplissent pas les conditions d'activité requises en termes de cotisations ou d'heures travaillées.

Article 5-1-2 Activité partielle

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue en cas de suspension de

- forty point forty-eight per cent (40.48%) to be borne by employees.

The total allocation of the insurance contribution allocated to benefits, between individual employers and employees, is thus as follows:

- fifty-three point sixty-four per cent (53.64%) to be borne by private employers;
- forty-six point thirty-six per cent (46.36%) to be borne by employees.

Article 4-3 Subsequent changes to contributions

Any subsequent changes to the contribution will be payable in the same proportions as the initial contributions by the domestic employer and the employees, provided that they:

- do not exceed, annually, ten per cent (10%) of the total annual contribution and, in any event;
- do not result in a contribution percentage that exceeds two point seventy-four per cent (2.74%) of the contribution base of the scheme.

Beyond these limits, any increase in the contribution is subject to further negotiations and an amendment to this Appendix.

Article 4-4 Collection of contributions

Pursuant to the Article L.133-7 of the French Social Security Code, the remit for collecting contributions to fund the sectoral insurance scheme is transferred by the APNI (in its capacity as collector) to the collection agencies of the general scheme and, in the case of any employees covered by the agricultural scheme, to the funds of the Agricultural Mutual Assistance Association, in accordance with the terms of an agreement.

Article 5 Suspension or termination of the employment contract

Article 5-1 Suspension of the employment contract with pay

Article 5-1-1 General case

Employees continue to be covered by the sector's insurance scheme, without paying any contributions, in the event that their employment contract is terminated, whatever the cause, provided that, during this period, they continue to receive full or partial pay, supplementary daily allowances or a disability pension that are at least partially funded by the domestic employer.

Employees also continue to be covered by the scheme, without paying any contributions, in the event that their employment contract is terminated and they are not entitled to benefits under the general social security scheme, in the case of beneficiaries who do not meet the requirements in terms of contributions or hours worked.

Article 5-1-2 Partial activity

Employees will remain covered by the sector's insurance scheme in the event that their employment

leur contrat de travail liée à un placement en activité partielle, en application d'une disposition légale ou réglementaire spécifique au secteur. Dans une telle hypothèse :

- le particulier employeur verse une cotisation calculée selon le taux applicable aux salariés en activité, pendant toute la période de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa propre part de cotisation ;
- l'assiette des cotisations est constituée de l'indemnité obligatoire d'activité partielle (à l'exclusion de l'éventuelle indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ;
- l'assiette servant au calcul des prestations est identique à celle des cotisations définie ci-dessus.

Lorsque, au cours du même mois, le salarié a cumulé indemnité d'activité partielle et revenus d'activité, l'indemnité obligatoire d'activité partielle est l'assiette par défaut pour les heures chômées. Pour les heures travaillées, la rémunération reste cotisée dans les conditions prévues pour les salariés en activité.

Article 5-2 Suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail non indemnisée, lorsqu'ils bénéficient de congés pour « enfant malade », dans les conditions prévues par l'article 48-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 5-3 Portabilité en cas de rupture du contrat de travail

Le régime de prévoyance est maintenu au profit des bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente annexe, dans les conditions prévues à l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5-4 Maintien complémentaire des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail

Article 5-4-1 Généralités

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, et au-delà des cas de maintien des garanties visés aux articles 5.1. à 5.3. de la présente annexe, le salarié ou l'ancien salarié conserve, sans versement de cotisation, le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues à la présente annexe pendant une durée de quatre (4) mois dans les conditions définies à l'article 5.4.2. de la présente annexe.

Article 5-4-2 Conditions du maintien complémentaire

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que la suspension ou la rupture du contrat de travail résulte :

- du déménagement du salarié du particulier employeur ou de l'assistant maternel du particulier employeur, ou du particulier employeur ;
- du sinistre du logement de l'assistant maternel du particulier employeur ou du particulier employeur ;
- du décès de l'enfant ou de la fratrie accueillie
- de l'arrêt de travail prévisible pour incapacité de travail.

contract is suspended due to being placed on furlough, in accordance with a sector-specific legal or regulatory provision. In this case:

- the domestic employer pays a contribution based on the rate applicable to active employees throughout the period in which the employment contract is suspended due to the employee being furloughed; Meanwhile, the employee must continue to pay their share of contributions;
- contributions are based on statutory furlough pay (excluding any additional pay), regardless of social security and tax;
- benefits are calculated on the same basis.

When the employee has received both furlough pay and income from work in the same month, statutory furlough pay is the default basis for non-working hours. For hours worked, pay is subject to the same conditions as for active employees.

Article 5-2 Suspension of the employment contract without pay

Employees continue to be covered by the sector's insurance scheme, without paying contributions, in the event that their employment contract is suspended without pay, when they are on leave to care for a sick child, under the conditions of Article 48-2-2 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 5-3 Portability in the event of termination of the employment contract

The insurance scheme is maintained for the benefit of the beneficiaries referred to in Article 1 of this Appendix, under the conditions provided for in Article L.911-8 of the French Social Security Code.

Article 5-4 Continued cover in the event of suspension or termination of the employment contract

Article 5-4-1 Overview

In the event that the employment contract is suspended or terminated, in addition to the cases of continued cover referred to in Articles 5.1. to 5.3. of this Appendix, the employee or former employee retains the full cover set out in this Appendix for a period of four (4) months under the conditions of Article 5.4.2 of this Appendix, without paying contributions.

Article 5-4-2 Conditions for continued cover

Continued cover only applies if the termination of the employment contract is a result of:

- the relocation of the domestic employee or childminder employed by the domestic employer, or of the domestic employer themselves;
- destruction of the home of the childminder employed by the domestic employer or to that of the domestic employer;
- the death of the child or sibling;
- scheduled medical leave of absence due to unfitness for work.

Article 5-4-3 Date d'effet et cessation du maintien complémentaire

Le maintien complémentaire des garanties :

- > prend effet au lendemain de la suspension ou de la rupture du contrat de travail ;
- > cesse, le cas échéant, à :
 - la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire
 - la date d'effet de la liquidation de la retraite de base du régime de sécurité sociale
 - ou, à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit.

Article 5-4-4 Assiette du maintien

S'agissant du niveau des prestations maintenues, le salaire de référence afférent est calculé dans les conditions prévues à l'annexe A, selon la garantie concernée, à partir des salaires perçus par le salarié ou l'ancien salarié avant la date de la suspension ou de la rupture du contrat de travail.

Article 6 Association paritaire nationale (APNI)

Le rôle et les missions de l'APNI en matière de prévoyance sont décrits à l'article 84-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 7 Fonds d'action sociale**Article 7-1 Constitution et dénomination**

Il est institué un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le règlement du fonds d'action sociale précise les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Le fonds d'action sociale ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

Article 7-2 Objet du fonds d'action sociale

Le fonds a pour objet de consentir des aides ou secours à titre exceptionnel et/ou ponctuel, au profit des bénéficiaires du régime de prévoyance dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique est particulièrement digne d'intérêt.

Le fonds peut également intervenir dans des actions collectives ayant pour objectifs de mettre à la disposition des bénéficiaires des outils ou des structures leur permettant de trouver des compléments d'information ou des soutiens tant sur le plan matériel que sur le plan psychologique.

Ces actions revêtent un caractère non contributif.

Article 5-4-3 Effective date and termination of continued cover

The continued cover:

- > takes effect on the day after the suspension or termination of the employment contract;
- > ceases, where appropriate, on:
 - the date on which the beneficiary returns to work;
 - the effective date on which the basic pension is drawn under the social security scheme;
 - or, at the end of the period of continued cover to which the beneficiary is entitled.

Article 5-4-4 Maintenance basis

With regards to the level of cover maintained, the relevant reference pay is calculated according to the conditions set out in Appendix A, depending on the cover in question, on the basis of the pay received by the employee or the former employee prior to the date of the suspension or termination of the employment contract.

Article 6 National Joint Association (APNI)

The role and remit of the APNI with regards to insurance are described in Article 84-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 7 Social Action Fund**Article 7-1 Basis and name**

A Social Action Fund dedicated to the Domestic Employer and Domestic Employment Sector is hereby established.

The regulations of the Social Action Fund set out its rules of procedure and the procedures for awarding grants.

The Social Action Fund thus constituted is called the 'Social Fund of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector'.

Article 7-2 Purpose of the Social Action Fund

The purpose of the fund is to grant aid or welfare assistance on an exceptional and/or one-off basis, to beneficiaries of the insurance scheme in specific material, financial, physical or psychological circumstances.

The fund may also support collective measures aimed at providing beneficiaries with the tools or structures required to find additional information or support both in material and psychological terms.

These measures are not subject to contributions.

Article 7-3 Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Le fonds est mis en place au profit des bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente annexe (salariés en activité ou en période de maintien de garanties dans les conditions fixées à l'article 5 de la présente annexe, et leurs ayants droit), couverts par le régime de prévoyance.

Article 7-4 Mode de financement du fonds d'action sociale

Le fonds est alimenté à hauteur de dix pour cent (10 %) du résultat technique du régime, tel que constaté au 31 décembre de chaque exercice, auquel s'ajoutent les produits financiers issus du placement du fonds d'action sociale au 31 décembre de chaque exercice, calculés sur la base de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement net des actifs en couverture des engagements.

Si l'alimentation du fonds par les résultats techniques du régime s'avère insuffisante, il pourra être décidé, sur proposition de la CPSP et décision de la CPPNI, et seulement en cas de disponibilité de la réserve générale, de procéder à une dotation complémentaire, par prélèvement sur la réserve générale du régime de prévoyance.

Article 7-5 Définition des orientations stratégiques

La CPSP est chargée de la définition et du suivi des actions individuelles et des actions collectives dans le cadre des orientations stratégiques définies et validées par la CPPNI visée à l'article 19 du socle commun de la convention collective.

Article 7-6 Mode de gestion du fonds d'action sociale

La gestion du fonds d'action sociale est déléguée à l'APNI ou à un autre opérateur de gestion après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence, pour la durée et selon les critères définis par la CPSP, validés par la CPPNI.

Cette gestion déléguée fait l'objet de comptes rendus réguliers à chaque réunion de la CPSP.

Le bilan de la gestion du fonds fait l'objet d'une présentation annuelle à la CPSP, selon les règles définies dans un document annexe.

La délégation consentie à l'opérateur de gestion peut prendre fin, moyennant un délai de prévenance de six (6) mois.

Article 8 Commission paritaire de suivi et de pilotage

Les missions, la composition et le fonctionnement de la CPSP sont définis à l'article 23 du socle commun de la présente convention collective.

Article 9 Information

Sous sa seule responsabilité, l'organisme assureur élabore et remet à l'APNI une notice d'information résumant les principales dispositions du régime de prévoyance.

Article 7-3 Beneficiaries of the Social Action Fund

The fund is established for the benefit of the beneficiaries referred to in Article 1 of this Appendix (employees in active employment or in the period of continued cover referred to in Article 5 of this Appendix and their beneficiaries), covered by the insurance scheme.

Article 7-4 Social Action Fund: funding arrangements

Ten per cent (10%) of underwriting profit from the scheme, as recorded on 31 December of each financial year, is added to the fund, as well as the income from the Social Action Fund's investments on 31 December of each financial year, calculated on the basis of ninety per cent (90%)

of the net return on assets to cover commitments.

If the fund is insufficiently funded by the scheme's technical results, it may be decided, on a proposal from the CPSP and a decision by the CPPNI, and only if the general reserve is available, to make an additional allocation from the general reserve of the insurance scheme.

Article 7-5 Setting strategic priorities

The CPSP is responsible for determining and monitoring individual and collective measures within the framework of the strategic priorities set and approved by the CPPNI, as referred to in Article 19 of the Common Framework of the Collective Agreement.

Article 7-6 Administration of the Social Action Fund

The administration of the Social Action Fund is outsourced to the APNI or to another administrator following a competitive tendering process, for the period in question, and based on the criteria set by the CPSP and approved by the CPPNI.

Regular reports on this contract are submitted at each meeting of the CPSP.

An annual financial report relating to the fund's administration is presented to the CPSP, according to the rules set out in a separate document.

The administrator's contract may be terminated subject to a notice period of six (6) months.

Article 8 Joint Monitoring and Steering Committee

The remit, composition and procedures of the CPSP are defined in Article 23 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 9 Information

Under its sole responsibility, the insurer drafts and submits to the APNI a fact sheet summarising the main provisions of the insurance scheme.

Cette notice d'information sera transmise à chaque salarié visé à l'article 1 de la présente annexe et à tout nouvel embauché, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice réalisée par l'organisme assureur. Toute actualisation de la notice sera communiquée aux salariés concernés, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Article 10 Conséquences en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat d'assurance et continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

Article 11 Sort des réserves actuelles

Le sort des réserves concerne les réserves afférentes aux régimes de prévoyance (la provision d'égalisation et la provision pour réserve générale) constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant total de quatre-vingt-seize millions trois-cent-soixante-huit-mille deux-cent-quatre-vingt-quinze euros (96 368 295 €) au 31 décembre 2019, dont 22 259 021 € au titre de la provision pour égalisation et 74 109 274 € au titre de la réserve générale) et des salariés du particulier employeur (pour un montant total de vingt-huit millions neuf-cent-vingt-neuf-mille huit-cent-quarante et un euros (28 929 841 €) au 31 décembre 2019), antérieurement à la convergence des deux branches. Le sort des réserves est, d'une part, instruit pour la réserve générale et, d'autre part, traité dans le cadre légal et réglementaire, pour la provision d'égalisation, par la CPSP (par nature de provision et après mise à jour lors de la validation des comptes 2021) ; il est alors soumis pour validation à la CPPNI puis mis en œuvre par l'APNI en tant que souscripteur.

Les réserves afférentes aux fonds d'action sociale prévoyance, constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de sept millions deux-cent-soixante-dix-huit-mille deux-cent-quatre-vingt-deux euros (7 278 282 €) au 31 décembre 2019) et des salariés du particulier employeur (pour un montant de quatre millions sept-cent-trois-mille deux euros (4 703 002 €) au 31 décembre 2019), antérieurement à la convergence des deux branches, sont fusionnées en une seule réserve affectée au fonds d'action sociale du régime de prévoyance institué par l'article 7 de la présente annexe.

La réserve afférente au fonds social créé par avenant du 13 septembre 2010 à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, constituée dans cette branche avant sa convergence avec celle des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de trois millions cent-cinquante-six-mille cinq-cent-trente-cinq euros (3 156 535 €) au 31 décembre 2019), est intégrée à la réserve visée au paragraphe précédent et ainsi affectée au fonds d'action sociale du régime de prévoyance.

This fact sheet is sent to each employee referred to in Article 1 of this Appendix and to any new recruit, either directly by the APNI, or by the insurer pursuant to an agreement concluded with the latter.

The insurer must update this fact sheet in the event of any changes to the scheme. Any update of the fact sheet must be communicated to the employees concerned, either directly by the APNI, or by the insurer within the framework of an agreement concluded with the latter.

Article 10 Consequences in the event of a change of insurer

In accordance with Article L.912-3 of the French Social Security Code, current annuities on the date of the change of insurer (including death benefits in the form of an annuity) are to be maintained at the level reached on the date of termination of the insurance contract and continue to be updated.

Death cover is also to be maintained for beneficiaries of incapacity or invalidity annuities upon termination of the insurance contract, although the uprating of the bases for calculating benefits must be at least equal to that stipulated in the terminated contract.

These liabilities are payable by the previous or new insurer.

Article 11 Disposal of existing reserves

The disposal of the reserves relating to the insurance schemes (the equalisation provision and the general reserve provision) constituted respectively in the sector of childminders employed by domestic employers (totalling ninety-six million three hundred and sixty-eight thousand two hundred and ninety-five euros (€96,368,295) as of 31 December 2019, including €22,259,021 for the equalisation provision and €74,109,274 for the general reserve) and in the Domestic Employee Sector (totalling twenty-eight million nine hundred and twenty-nine thousand eight hundred and forty-one euros (€28,929,841) as of 31 December 2019), prior to the consolidation of the two sectors. The disposal of these reserves is, on the one hand, investigated for the general reserve and, on the other hand, processed within the legal and regulatory framework, for the equalisation provision, by the CPSP (by type of provision and after updating when the 2021 accounts are validated); it is then submitted for validation to the CPPNI and then implemented by the APNI in its capacity as underwriter.

The reserves relating to the Social Action and Social Security Funds, constituted respectively in the sector of childminders employed by domestic employers (totalling seven million two hundred and seventy-eight thousand two hundred and eighty-two euros (€7,278,282) as of 31 December 2019) and the domestic employee sector (totalling four million seven hundred and three thousand two euros (€4,703,002) as of 31 December 2019), prior to the consolidation of the two sectors, are to be combined into a single reserve allocated to the Social Action Fund of the insurance scheme established by Article 7 of this Appendix.

The reserve relating to the social fund created by an Amendment of 13 September 2010 to the National Collective Agreement Governing the Domestic Employee Sector, constituted in this sector prior to its consolidation with that of the childminders employed by domestic employers (totalling three million one hundred and fifty-six thousand five hundred and thirty-five euros (€3,156,535) as of 31 December 2019), is to be incorporated into the reserve referred to in the previous paragraph and thus allocated to the Social Action Fund of the insurance scheme.

Article 12 Entrée en vigueur

La présente annexe est applicable à compter du premier jour de l'année civile suivant celle de son extension.

Article 13 Suivi de la présente annexe

Le premier réexamen par les partenaires sociaux de la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe interviendra pour la première fois dans un délai de trois (3) ans à compter de sa date d'effet, puis tous les cinq (5) ans.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat d'assurance, et la modification corrélative de la présente annexe par avenant.

Article 14 Dispositions générales

Le régime de prévoyance institué par la présente annexe remplace, en intégralité, l'ensemble des actes de droit du travail et dispositions conventionnelles portant sur le même objet, qui existaient respectivement au sein des branches des assistants maternels du particulier employeur et des salariés du particulier employeur, avant leur convergence.

Les conditions et modalités non prévues par la présente annexe sont celles définies par la réglementation en vigueur, la notice d'information et le règlement du fonds d'action sociale.

Article 12 Entry into force

This Appendix applies from the first day of the calendar year following that of its extension.

Article 13 Subsequent reviews of this Appendix

The first review by the social partners of the implementation of the provisions of this Appendix is to take place for the first time within three (3) years of its effective date and every five (5) years thereafter.

These provisions do not preclude, before this date, the change, termination or non-renewal of the insurance contract, and the modification of this Appendix by amendment as a result.

Article 14 General provisions

The insurance scheme instituted by this Appendix replaces, in full, all of the provisions of French Labour Law and collective agreement provisions with the same purpose, which existed within the sectors of domestic employees and childminders employed by domestic employers prior to their consolidation.

The terms and conditions not included in this Appendix are those defined by the current regulations, the fact sheet and the regulations of the Social Action Fund.

ANNEXE A À L'ANNEXE 3

Prestations

Définitions générales

- **Maladie** : Toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.
- **Accident** : Toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.
- **Rechute** : Nouvel arrêt de travail intervenant dans les six (6) mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est le régime de sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non.
- **Perte totale et irréversible d'Autonomie (P.T.I.A.)** : Est considéré en perte totale et irréversible d'autonomie le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité du régime de sécurité sociale de 3ème catégorie et est reconnu inapte par l'assureur à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

APPENDIX A TO APPENDIX 3

Benefits

General definitions

- **Illness**: Any deterioration in health certified by a competent medical authority which requires medical treatment or surgery.
- **Accident**: Any unintentional bodily injury to the victim resulting from a sudden action with an external cause.
- **Relapse**: Second medical leave of absence within six (6) months of the end of the last period of medical leave; it is the insurance scheme that defines whether there is a relapse or not.
- **Total and irreversible loss of autonomy (PTIA)**: An employee is considered to have suffered a total and irreversible loss of autonomy if they receive a 3rd category disability pension from the insurance scheme, and are recognised by the insurer as unfit for any work, following an illness or accident, are permanently unable to perform any work, even in a supervisory or managerial role, that might provide them with pay, gain or profit, and rely on the assistance of a third party to perform everyday tasks.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Incapacité	<p>L'indemnité journalière complémentaire est égale à quatre-vingt-un virgule huit pour cent (81,8 %) du salaire de référence journalier, sous déduction de l'indemnité journalière du régime de sécurité sociale brute recalculée.</p> <p>Elle est versée à compter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ du premier (1^{er}) jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle reconnu par le régime de sécurité sociale ; ➤ du huitième (8^{ème}) jour en cas d'arrêt maladie, la carence étant appliquée pour chaque arrêt sauf en cas de rechute pour laquelle le régime de sécurité sociale n'applique pas de carence. <p>Le crédit d'indemnisation est égal à mille-quatre-vingt-quinze (1 095) jours. Le crédit peut être reconstitué entre deux arrêts à la condition d'une reprise d'activité de six (6) mois. En cas d'atteinte de l'âge légal de départ en retraite, le salarié bénéficie de cent-quatre-vingts (180) jours d'indemnisation.</p> <p>L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ en cas de cessation du versement des indemnités journalières du régime de sécurité sociale ; ➤ à la date d'effet d'une rente d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ; ➤ au premier jour d'effet de la retraite ou à l'âge légal de départ en retraite ; ➤ au jour du décès du salarié. <p>L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'organisme assureur.</p> <p>La prescription pour la garantie incapacité est de cinq (5) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail ; ➤ Justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité au travail dans les conditions prévues à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective ; ➤ Justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois (*) ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité. ➤ Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

Cover	Coverage	Eligibility criteria
Incapacity	<p>The supplementary daily allowance is eighty- one point eight per cent (81.8%) of the daily reference pay, after deduction of the recalculated gross daily allowance from the social security scheme.</p> <p>It is payable from:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ the first (1st) day in the event of an occupational accident or occupational disease recognised under the social security scheme; ➤ the eighth (8th) day in the event of a medical leave of absence, the waiting period being applicable for each period of medical leave except in the event of a relapse for which there is no waiting period under the social security scheme. <p>The compensation credit is equal to one thousand and ninety-five (1095) days.</p> <p>The credit may be reconstituted between two periods of medical leave provided the employee has been back at work for six (6) months. Upon reaching the statutory retirement age, the employee is entitled to one hundred and eighty (180) days of compensation</p> <p>Compensation for incapacity ends:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ in the event of the cessation of daily allowances from the social security scheme; ➤ on the effective date of a 2nd or 3rd category invalidity pension; ➤ on the first day of retirement or at the statutory retirement age; ➤ on the day of the employee's death. <p>Compensation may be suspended by decision of the medical officer after a medical examination carried out by the CPAM or the insurer's medical service.</p> <p>The limitation period for incapacity insurance is five (5) years from the triggering event.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ To have an employment contract with a domestic employer on the first (1st) day of medical leave; ➤ To provide, unless absolutely impossible, evidence of their unfitness for work under the conditions of Article 49 of the Common Framework of this Collective Agreement; ➤ To justify, on the first day of the work stoppage, regular wages in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector: <ul style="list-style-type: none"> • that is, consecutive monthly salaries from one or more employers during the last six (6) months (*); • or to have paid contributions over a total period of four (4) calendar quarters preceding the medical leave of absence on a salary in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector totalling at least forty per cent (40%) of the minimum benefit for old age and invalidity; ➤ To undergo a second examination, if necessary, as requested by the insurer.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Invalidité	<p>Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire net (calculé sur la base du salaire de référence pour la garantie invalidité) diminué de la pension de la sécurité sociale recalculée à partir du salaire de référence et avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement.</p> <p>L'indemnisation commence à la date d'effet de l'invalidité telle que définie aux conditions d'accès et prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ à la date d'effet de la retraite ; ➤ à la date d'arrêt de l'éventuel versement de la pension ou de la rente d'invalidité du régime de sécurité sociale ; ➤ à la date du passage par le régime de sécurité sociale en retraite pour inaptitude ; ➤ à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à soixante-six pour cent (66 %) ou du passage d'une invalidité 2^{ème} catégorie à 1^{ère} catégorie ; ➤ au jour du décès du salarié. <p>L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'organisme assureur. La prescription pour la garantie invalidité est de deux (2) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail initial / évènement donnant naissance à l'invalidité ; ➤ Être immatriculé au régime de sécurité sociale et percevoir une pension pour une invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à soixante-six pour cent (66 %). <p>ou</p> <p>Être reconnu par le service médical de l'organisme assureur à l'un des niveaux d'invalidité définis ci-dessus en cas de nombre insuffisant pour prétendre à une rente ou pension d'invalidité du régime de sécurité sociale ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ; <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois(*) ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité. ➤ Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

Cover	Coverage	Eligibility criteria
Invalidity	<p>The amount of the invalidity annuity is equal to ninety-five percent (95 %) of the net salary (calculated on the basis of the reference salary for the invalidity cover) minus the social security insurance recalculated from the reference salary, and before the deduction of social contributions applied to this replacement income.</p> <p>Compensation begins on the effective date of the invalidity as defined in the eligibility criteria, and ends:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ on the effective date of retirement; ➤ on the date of termination of any payment of the pension or invalidity benefit from the social security scheme; ➤ on the date of retirement under the social security scheme due to unfitness to work; ➤ on the date when the degree of incapacity due to an occupational accident or occupational disease falls below sixty-six per cent (66%) or changes from a 2nd category to a 1st category invalidity; ➤ on the day of the employee's death. <p>Compensation may be suspended by decision of the medical officer after a medical examination carried out by the CPAM or the insurer's medical service. The limitation period for invalidity insurance is two (2) years from the triggering event.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ To have an employment contract with a domestic employer on the first (1st) day of the initial medical leave of absence/triggering event; ➤ To be registered with the social security scheme and receive a pension for a 2nd or 3rd category invalidity, or an occupational accident pension for an invalidity equal to or greater than sixty-six per cent (66%); <p>or</p> <p>Be recognised by the insurer's medical service as being at one of the invalidity levels defined above in the event of an insufficient number to claim an invalidity annuity or pension under the social security scheme;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ To justify, on the first day of the work stoppage, regular wages in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector; <ul style="list-style-type: none"> • that is, consecutive monthly salaries from one or more employers during the last six (6) months (*); • or to have paid contributions over a total period of four (4) calendar quarters preceding the medical leave of absence on a salary in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector totalling at least forty per cent (40%) of the minimum benefit for old age and invalidity; ➤ To undergo a second examination, if necessary, as requested by the insurer.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Décès	<p>Le capital, en cas de décès ou de P.T.I.A., est égal à cinquante pour cent (50 %) du salaire de référence avec un minimum conventionnel fixé à cinquante pour cent (50 %) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).</p> <p>La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p> <p>Sont reconnus comme bénéficiaires, sauf désignation expresse du salarié, dans l'ordre de priorité suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ le conjoint survivant du bénéficiaire, non séparé de corps judiciairement, ni divorcé par un jugement définitif ; ➤ le partenaire du pacte civil de solidarité (PACS), c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par le code civil sous réserve qu'il ne soit rompu de fait à la date de décès ou de la PTIA ; ➤ le concubin, c'est-à-dire la personne quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droits à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un, ni l'autre, mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ; ➤ à défaut, les enfants du bénéficiaire, nés ou à naître ou représentés par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendant ; ➤ à défaut les autres ascendants du bénéficiaire par parts égales entre eux, ou le survivant en cas de prédécédés ; ➤ à défaut les autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ; ➤ à défaut les héritiers du bénéficiaire à proportion de leur part héréditaire. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; ➤ Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

Cover	Coverage	Eligibility criteria
Death	<p>The capital sum, in the event of death or PTIA, is equal to fifty per cent (50%) of the reference pay with a minimum under the collective agreement set at fifty per cent (50%) of the monthly social security ceiling (PMSS).</p> <p>The limitation period for death-in-service cover is ten (10) years from the triggering event.</p> <p>Unless expressly designated by the employee, the beneficiaries are ranked as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ the surviving spouse of the beneficiary, provided they are not legally separated or divorced by decree absolute; ➤ the partner in a civil solidarity pact (PACS), i.e., the person, irrespective of sex, who has entered into a civil solidarity pact with the insured employee under the conditions of the French Civil Code, provided that it has not been terminated de facto as of the date of death or of the PTIA; ➤ the partner, i.e. the person, irrespective of sex, who has lived in the same home as the insured employee in a known and permanent way for at least two (2) years as of the date of the triggering event, provided that the cohabiting partners are neither married nor bound by a PACS; no minimum period applies if a child, acknowledged by the insured employee is born of this union; ➤ failing this, the beneficiary's children, born, to be born or represented, in equal shares between them, the share of the predeceased going to their siblings if they have no descendants; ➤ failing this, the beneficiary's other ascendants in equal shares, or the surviving heir in the case of predeceased persons; ➤ failing this, the other dependents for tax purposes, in equal shares; ➤ failing this, the heirs of the beneficiary in proportion to their inheritance. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ To have an employment contract with a domestic employer on the day of death or on the day on which the PTIA is recorded (or on the first day of leave from work in the event of death following a stoppage of work); ➤ To justify, on the day of death or on the day on which the PTIA is recorded (or on the first day of absence from work in the event of death following an absence from work), regular wages in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector: <ul style="list-style-type: none"> • that is, consecutive monthly salaries from one or more employers during the last three (3) months; • or to have paid contributions over a total period of four (4) calendar quarters preceding the death or the finding of the PTIA (or on the first day of work stoppage in the event of death following a work stoppage) on a salary in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector totalling at least forty per cent (40%) of the minimum benefit for old age and invalidity.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Rente d'éducation	<p>La rente d'éducation est versée aux enfants à charge fiscalement du salarié au moment du décès ou de la P.T.I.A., en cas de décès ou de P.T.I.A.. Elle est fixée par tranche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ douze pour cent (12 %) du salaire de référence jusqu'à 17 ans inclus avec une rente annuelle minimum fixée à un pour cent (1 %) du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ; ➤ seize pour cent (16 %) du salaire de référence, avec une rente annuelle minimum fixée à un virgule trente pour cent (1,30 %) du PASS, jusqu'à 18 ans sans condition ou jusqu'à 25 ans inclus sous condition (poursuite d'étude de l'enfant à charge ou apprentissage, ou enfant demandeur d'emploi non indemnisé par le régime d'assurance chômage). <p>La rente d'éducation est servie sans limitation de durée en cas d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du régime de sécurité sociale ou équivalente avant le 26^{ème} anniversaire, ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé.</p> <p>La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; ➤ Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

Cover	Coverage	Eligibility criteria
Education allowance	<p>The education allowance is paid to any children of the employee who are considered dependents for tax purposes at the time of death or of the PTIA, in the event of death or of PTIA. It is calculated according to age bracket:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ for those aged 17 and under, twelve per cent (12%) of the reference pay with a minimum annuity set at one per cent (1%) of the annual social security ceiling (PASS); ➤ sixteen per cent (16%) of the reference pay, with a minimum annual pension set at one point three per cent (1.30%) of the PASS, up to the age of 18 without conditions, or up to and including the age of 25 conditionally (continuation of the dependent child's studies or apprenticeship, or a child seeking employment and not in receipt of unemployment benefit). <p>The education allowance is paid for an unlimited period of time in the event of invalidity that falls within the 2nd or 3rd category of the social security scheme or equivalent before the individual's 26th birthday, or for as long as the child is entitled to disability benefits.</p> <p>The limitation period for death-in-service cover is ten (10) years from the triggering event.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ To have an employment contract with a domestic employer on the day of death or on the day on which the PTIA is recorded (or on the first day of leave from work in the event of death following a stoppage of work); ➤ To justify, on the day of death or on the day on which the PTIA is recorded (or on the first day of absence from work in the event of death following an absence from work), regular wages in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector: <ul style="list-style-type: none"> • that is, consecutive monthly salaries from one or more employers during the last three (3) months; • or to have paid contributions over a total period of four (4) calendar quarters preceding the death or the finding of the PTIA (or on the first day of work stoppage in the event of death following a work stoppage) on a salary in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector totalling at least forty per cent (40%) of the minimum benefit for old age and invalidity.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Maladies redoutées	<p>Le capital, en cas de survenance d'une maladie redoutée (**), constaté par l'organisme assureur, avec une date de diagnostic de la maladie postérieure à la date d'effet de la garantie, est égal à cinquante pour cent (50 %) du salaire de référence avec un minimum conventionnel fixé à cinquante pour cent (50 %) du PMSS.</p> <p>Le salarié de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est le bénéficiaire de la prestation, la demande de versement d'un capital devant provenir du bénéficiaire de son vivant. En cas de décès, le capital sera versé à la succession.</p> <p>La prescription pour la garantie maladies redoutées est fixée à cinq (5) ans à compter de la date de constatation médicale validée par le service médical de l'organisme assureur.</p>	<p>➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du diagnostic de la maladie ;</p> <p>➤ Justifier au jour du diagnostic de la maladie, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :</p> <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le jour du diagnostic de la maladie sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40%) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

Cover	Coverage	Eligibility criteria
Critical illnesses	<p>The capital sum, in the event of the onset of a critical illness (**), attested by the insurer, with a diagnosis date subsequent to the effective date of the insurance, is equal to fifty per cent (50%) of the reference pay with an agreed minimum set at fifty per cent (50%) of the PMSS.</p> <p>The domestic employee is the beneficiary of the benefit, since the request for payment of a capital sum must be made by the beneficiary in their lifetime. In the event of death, the capital is paid to the estate.</p> <p>The limitation period for the critical illness cover is set at five (5) years from the date of the medical report approved by the insurer's medical service.</p>	<p>➤ To have an employment contract with a private employer on the day of diagnosis of the disease;</p> <p>➤ To justify on the day of diagnosis of the disease, regular wages in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> • that is, consecutive monthly salaries from one or more employers during the last three (3) months; • or to have paid contributions over a total period of four (4) calendar quarters preceding the date of diagnosis of the illness on a salary in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector totalling at least forty per cent (40%) of the minimum amount of old age and invalidity benefit;

Règle de cumul pour les garanties incapacité et invalidité

Les prestations incapacité / invalidité versées au bénéficiaire ne peuvent pas, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui sont servies par le régime de sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire net moyen, calculé sur les trois (3) derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de dépassement, la prestation complémentaire servie est réduite à due concurrence. Le cas échéant, les prestations ou fractions de prestations indûment versées peuvent être réclamées.

Salaire de référence pour la garantie incapacité

Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des trois (3) derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion des congés payés lorsqu'ils sont versés mensuellement en même temps que le salaire.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, il s'agit du salaire mensuel brut moyen calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué dans la profession au cours des trois (3) derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Le salaire de référence journalier est égal au salaire mensuel brut moyen / trente virgule quarante-deux (30,42).

En cas d'absence inférieure à soixante (60) jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est reconstitué prorata temporis.

En cas d'absence supérieure à soixante (60) jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est reconstitué sur la base des trois (3) mois antérieurs les plus proches comprenant au moins un (1) mois travaillé.

En cas de rechute constatée par le régime de sécurité sociale, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente et dans ce cas, la carence n'est pas appliquée.

L'indemnité journalière du régime de sécurité sociale est recalculée selon la méthode de calcul du régime de sécurité sociale et calculée sur la base de cinquante pour cent (50 %) du salaire journalier. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts, dans la limite d'un virgule huit (1,8) SMIC, des trois (3) mois qui précèdent l'arrêt de travail (ou des douze (12) mois précédant la cessation d'activité pour une activité non continue).

Salaire de référence pour les garanties invalidité, capital décès, rente éducation et maladies redoutées

Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du salaire annuel brut, limité au plafond annuel du régime de sécurité sociale, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des quatre (4) trimestres civils précédant l'évènement, soit :

Rule on combining incapacity and invalidity cover

When added to cash benefits of the same nature provided by the social security scheme or any other mandatory group insurance scheme, or to any other pay from salaried employment or unemployment insurance benefits, incapacity/invalidity benefits paid to the beneficiary may not result in total income in excess of one hundred per cent (100%) of mean net pay, calculated over the three (3) months preceding the medical leave of absence.

If this threshold is exceeded, supplementary benefits are reduced accordingly. Any benefits or proportion of benefits that have been paid in error may be claimed back.

Reference pay for incapacity cover

If the employee's contributions are based on actual pay, the reference pay is the average gross monthly salary, capped at the monthly social security ceiling (PMSS), subject to social security and employer contributions received by the employee in the three (3) months preceding the first day of the medical leave of absence, excluding paid leave when paid monthly at the same time as the salary.

If the employee's contributions are on a flat-rate basis, the reference pay is the average gross monthly salary calculated on the basis of the national minimum wage (SMIC) in force and the average number of hours worked in the occupation over the three (3) months preceding the first day of the medical leave of absence.

The daily reference pay is equal to the average gross monthly salary/thirty point four-two (30.42).

In the event of an absence of up to sixty (60) days due to illness, an occupational accident, maternity leave or paid leave, the reference pay is reconstituted pro rata temporis.

In the event of an absence of more than sixty (60) days due to illness, an occupational accident, maternity leave or paid leave, the reference pay is reconstituted on the basis of the three (3) most recent months including at least one (1) month worked.

In the event of a relapse certified by the social security scheme, the reference pay is that used to calculate compensation during the previous medical leave and, in this case, the waiting period does not apply.

The daily allowance under the social security scheme is recalculated using the social security scheme's calculation method and calculated on the basis of fifty per cent (50%) of daily pay. This is calculated on the basis of average gross pay and capped at one point eight (1.8) times the national minimum wage (SMIC), for the three (3) months preceding the medical leave of absence (or the twelve (12) months preceding the medical leave of absence in the case of non-continuous work).

Reference pay for invalidity, death-in-service, education allowance and critical illness cover

If the employee's contributions are based on actual pay, the reference pay is the gross annual salary, capped at the annual ceiling of the social security scheme, subject to social security and employer contributions, received by the employee in the four (4) calendar quarters preceding the event, i.e.:

- l'arrêt de travail initial pour la garantie invalidité ;
- le décès ou la P.T.I.A. pour la garantie capital décès ou la garantie rente d'éducation, et en cas de décès survenant au cours d'un arrêt de travail, les rémunérations prises en considération pour le calcul de la prestation sont celles des quatre (4) derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail ;
- la constatation d'une des maladies redoutées pour la garantie maladies redoutées, et si la constatation survient au cours d'un arrêt de travail, les rémunérations prises en considération pour le calcul de la prestation sont celles des quatre (4) derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, le salaire de référence correspond au salaire annuel brut calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la présente convention collective, au cours des quatre (4) trimestres civils précédant l'évènement, selon la même méthode définie ci-dessus en base réelle.

Précision : en cas de passage d'une invalidité de 1ère catégorie vers une invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, le salaire de référence est celui de l'arrêt initial/événement qui donne naissance à l'invalidité (soit l'invalidité 1ère catégorie).

La pension invalidité est recalculée sur la base de cinquante pour cent (50 %) du salaire de référence.

(*) En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail prévu à l'article 5.2. ou 5.4. de la présente annexe, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche s'établit sur la période des douze (12) derniers mois et le salaire de référence est calculé sur les trois (3) derniers mois de la période des six (6) mois consécutifs travaillés.

() Définition des maladies redoutées couvertes :**

- 1. Cancer.** Tumeur maligne (y compris cancers in situ) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique. La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome. Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.
- 2. Infarctus.** Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde. Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.
- 3. Pontage coronarien avec sternotomie.** Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.
- 4. Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes.** Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue. Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus
- 5. Transplantation d'un organe vital.** Être receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du cœur, rein, foie, poumon, ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention. La transplantation d'autres organes, parties d'organes ou de cellules n'est pas couverte.

- the initial medical leave of absence in the case of invalidity cover;
- death or PTIA in the case of the death-in-service or the education allowance cover, and in the event of death during a medical leave of absence, the pay on which the calculation of the benefit is based is that for the four (4) calendar quarters preceding the first day of the medical leave of absence;
- the diagnosis of one of the critical illnesses, in the case of the critical illness cover, and if it is diagnosed during a medical leave of absence, the pay on which the calculation of the benefit is based is that of the last four (4) calendar quarters preceding the first day of medical leave.

If the employee's contributions are on a flat-rate basis, the reference pay is the gross annual salary calculated on the basis of the national minimum wage and the number of hours worked for employers covered by this Collective Agreement in the four (4) calendar quarters preceding the event, using the method defined above for contributions based on actual pay.

Note: in the event of a change from a 1st category invalidity to a 2nd or 3rd category invalidity, the reference pay is equal to that at the time of the initial medical leave/triggering event (i.e. the 1st category disability).

The invalidity pension is recalculated on the basis of fifty per cent (50%) of the reference pay.

(*) In the event of suspension or termination of the employment contract in accordance with Article 5.2. or 5.4. of this Appendix, evidence of 6 consecutive months' pay in the sector over the period of the last twelve (12) months is provided and the reference pay is calculated based on the last three (3) months of the period of six (6) consecutive months worked.

() Definition of the critical illnesses covered:**

- 1. Cancer.** A malignant tumour (including carcinomas in situ) the diagnosis of which has been confirmed by an oncologist on the basis of a histopathological examination. The term 'malignant tumour' includes leukaemia, lymphoma and sarcoma. Benign tumours and premalignant conditions are not covered.
- 2. Infarctus.** Necrosis of part of the heart muscle, due to insufficient blood supply, resulting in all the medical signs of acute myocardial infarction. The diagnosis of a recent myocardial infarction must be confirmed by a cardiologist.
- 3. Coronary artery bypass grafting through sternotomy.** Open-heart surgery with venous or arterial bypass grafts for narrowing or blockage of one or more coronary arteries.
- 4. Stroke with indications of permanent brain damage.** Stroke with persistent clinical sequelae, the diagnosis of which has been confirmed by a neurologist. Transient ischemic attacks (TIAs) are not covered.
- 5. Vital organ transplant.** Being the recipient of a bone marrow, heart, kidney, liver, lung, or pancreas transplant or being on the waiting list for such a procedure. Transplants of other organs, parts of organs or cells are not covered.

6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants. Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins six (6) mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.

7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse. Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.

8. Maladie de Parkinson déclarée avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements. Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue. Le syndrome Parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.

9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques (par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré). Détérioration et perte de la capacité intellectuelle, sous forme de maladie d'Alzheimer, ou d'autres désordres irréversibles, organiques et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré. Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues. Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

6. Multiple sclerosis with persistent symptoms. Multiple sclerosis with clinical changes persisting continuously for at least six (6) months and the definitive diagnosis of which has been confirmed by a neurologist.

7. Kidney failure requiring dialysis treatment. The diagnosis must be confirmed by a nephrologist.

8. Parkinson's disease with permanent impairment of motor function and tremors. The diagnosis must be confirmed by a neurologist. Drug-induced Parkinson's syndrome is not covered.

9. Alzheimer's disease and other organic dementias (by deterioration and loss of intellectual capacity or other irreversible and degenerative disorders of the brain, requiring continuous monitoring of the policy holder). Deterioration and loss of intellectual capacity, in the form of Alzheimer's disease, or any other irreversible, organic and degenerative disorders of the brain, requiring continuous monitoring of the policy holder. A qualified neurologist must confirm the diagnosis based on a clinical examination and benchmark tests or questionnaires.

Dementia of psychiatric origin is not covered. A qualified specialist must confirm the diagnosis based on a clinical examination and benchmark tests or questionnaires.

ANNEXE B À L'ANNEXE 3

Cotisations d'assurance

Garantie	Taux de cotisation Global	Taux de cotisation (part employeur)	Taux de cotisation (part salarié)
Incapacité	0,84 %	0,50 %	0,34 %
Invalidité	0,82 %	0,41 %	0,41 %
Décès	0,196 %	0,098 %	0,098 %
Rente d'éducation	0,167 %	0,0835 %	0,0835 %
Maladies redoutées	0,177 %	0,0885 %	0,0885 %
Total	2,20 %	1,18 %	1,02 %

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, limitée au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Synthèse

Garantie	Taux de cotisation Global	Taux de cotisation (part employeur)	Taux de cotisation (part salarié)
Cotisation prévoyance affectée aux prestations	2,20 %	1,18 %	1,02 %
Financement de la section prévoyance de l'APNI	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total cotisation prévoyance	2,24 %	1,20 %	1,04 %

APPENDIX B TO APPENDIX 3

Insurance contributions

Cover	Global contribution rate	Contribution rate (employer share)	Contribution rate (employee share)
Incapacity	0,84 %	0,50 %	0,34 %
Invalidity	0,82 %	0,41 %	0,41 %
Death	0,196 %	0,098 %	0,098 %
Education allowance	0,167 %	0,0835 %	0,0835 %
Critical illnesses	0,177 %	0,0885 %	0,0885 %
Total	2,20 %	1,18 %	1,02 %

The contribution base is the base used for calculating social security contributions, capped at the annual social security ceiling (PASS).

Summary

Cover	Global contribution rate	Contribution rate (employer share)	Contribution rate (employee share)
Insurance contribution allocated to benefits	2,20 %	1,18 %	1,02 %
Funding of the Section APNI's insurance scheme	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total insurance contribution	2,24 %	1,20 %	1,04 %

ANNEXE 4

Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est marqué par une forte singularité. Celle-ci se traduit notamment par :

- une large diversité de métiers, qui répondent aux besoins d'accompagnement fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale, à l'exclusion de ceux relevant de la vie professionnelle ;
- une proportion importante de salariés en situation de multi-emplois ;
- des durées d'emploi variables, qui dépendent de l'évolution des besoins d'accompagnement fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale des particuliers employeurs.

Cette singularité implique une adaptation des règles régissant les relations de travail entre salariés et particuliers employeurs. Le législateur a ainsi précisé, aux termes des articles L.7221-2 du code du travail et L.423-2 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Concernant plus particulièrement les modalités de départ volontaire à la retraite et l'indemnisation des salariés, les dispositions légales et réglementaires de droit commun ne sont pas visées comme s'appliquant aux salariés de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seule la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, reprenait conventionnellement les dispositions légales et réglementaires relatives au départ volontaire à la retraite.

En tout état de cause, ces dispositions ne sont pas de nature à permettre, en l'état de leur rédaction actuelle, d'assurer l'effectivité des droits de ces salariés. En effet, le code du travail prévoit que le salarié qui bénéficie d'une ancienneté de dix années et plus auprès de son employeur peut bénéficier d'une indemnité lorsqu'il remplit les conditions pour partir volontairement à la retraite.

Or, compte tenu de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, une part significative de salariés atteint rarement dix années d'ancienneté auprès du même particulier employeur. De ce fait, un grand nombre de salariés soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, est privé du bénéfice de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

Aussi, dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de permettre aux salariés de bénéficier d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite spécifique à la branche, dont les conditions d'octroi et le montant sont plus favorables que les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

La présente annexe prévoit ainsi les modalités de mise en place du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et détermine les conditions d'application de l'article 86 du socle commun de la présente convention collective.

APPENDIX 4

Sector-specific voluntary retirement bonus

Preamble

The Domestic Employer and Domestic Employment Sector has unique characteristics. These include:

- a wide range of occupations, which meet basic non-work related support needs associated with personal or family life;
- a large proportion of employees working for multiple employers;
- variable lengths of employment, which depend on the changing basic support needs relating to the personal or family life of domestic employers.

These specific features mean specific rules governing the employment relationship between employees and domestic employers are required. The legislator has thus clarified, under the terms of Articles L.7221-2 of the French Labour Code and L.423-2 of the French Social Action and Families Code, the legal and regulatory provisions of ordinary law applicable to employees in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

With regards more specifically to the terms of voluntary retirement and the employee bonus, the legal and regulatory provisions of ordinary law are not intended to apply to employees in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector. The only collective agreement to incorporate the legal and regulatory provisions relating to voluntary retirement is the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999, extended by the Ministerial Decree of 2 March 2000, IDCC 2111.

In any event, in their current form these provisions are not sufficient to enforce employee rights. Under the French Labour Code, any employee with ten years of service or more for their employer is entitled to a bonus when they meet the conditions for voluntary retirement.

However, given the specific nature of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, a significant proportion of employees rarely achieves ten years of service with the same domestic employer. As a result, a large number of employees subject to the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999, extended by the Ministerial Decree of 2 March 2000, IDCC 2111, are not entitled to the voluntary retirement bonus.

As such, in an effort to improve recognition and retention of employees in the sector, the social partners have decided to award employees a sector-specific voluntary retirement bonus upon their retirement from the sector, the eligibility criteria and amount of which are more favourable than under the legal and regulatory provisions of ordinary law.

This Appendix sets out the procedures for setting up the scheme and the circumstances in which Article 86 of the Common Framework of this Collective Agreement applies.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de reconnaissance de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein du secteur, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur. Cette notion de périodes d'emploi correspond à la période au cours de laquelle le salarié a été lié par un ou plusieurs contrat(s) de travail à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s) au cours de sa carrière professionnelle. Elle s'entend quelle que soit la nature des contrats de travail conclus par le salarié (contrat à durée déterminée ou indéterminée) et que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Cette notion permet ainsi d'assurer une meilleure effectivité des droits des salariés du secteur en considération de la singularité des métiers qu'ils occupent.

En outre, cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est :

- financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, assise sur les salaires versés aux salariés du secteur qu'ils emploient. Cette contribution est précomptée par les organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales, sur délégation de l'Association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018, dénommée APNI, pour assurer le versement des indemnités de départ volontaire à la retraite aux salariés éligibles, au nom et pour le compte des particuliers employeurs.

Cette mutualisation permet ainsi de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service d'une effectivité des droits des salariés du secteur ;

- versée aux salariés qui remplissent les conditions légales et réglementaires pour partir volontairement à la retraite.

À ce titre, il est rappelé que l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun n'est pas applicable aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seules sont applicables les modalités et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun qui permettent au salarié de rompre le ou les contrats de travail qui le lie(nt) à son (ou ses) particulier(s) employeur(s) pour partir volontairement à la retraite.*

Enfin, compte tenu des spécificités du secteur, et dans l'objectif d'assurer l'effectivité des droits des salariés et de simplifier les démarches des particuliers employeurs en la matière, il est confié à l'APNI, conformément à son objet social, la mission d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Article 1 Bénéficiaires

Le régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite institué par la présente convention collective bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès visées à l'article 2 de la présente annexe pour bénéficier effectivement du versement de cette indemnité.

Article 2 Conditions d'accès au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Cette indemnité est versée une seule fois par salarié. Un salarié ayant déjà bénéficié de cette in-

* exclu de l'extension – exclusion en cours de révision par la DGT

As such, the social partners have embarked upon a process of recognising the total periods of employment within the sector, replacing the concept of length of service with the same domestic employer. This concept of periods of employment relates to the period in which the employee was bound by one or more employment contract(s) to one or more domestic employer(s) in the course of their career. It applies irrespective of the nature of the employment contracts entered into by the employee (fixed-term or open-ended) and whether or not these periods of employment were continuous or interrupted by other periods of employment within other sectors. This concept is a better way of enforcing the rights of the employees in the sector, taking into account the specific nature of the positions they hold.

In addition, this sector-specific voluntary retirement bonus is:

- jointly funded through a contribution payable by domestic employers, based on the pay of their employees in the sector. This contribution is deducted by agencies responsible for collecting social security contributions and deductions and paid to the Joint Association created under the terms of the Agreement of 19 December 2018, called APNI, chosen by the social partners to process the payment of the voluntary retirement bonus to eligible employees, on behalf of domestic employers.

This joint-funding guarantees a solidarity mechanism between domestic employers to enforce the rights of employees in the sector;

- it is paid to employees who meet the legal and regulatory conditions for voluntary retirement.

As such, employees in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector are not entitled to the voluntary retirement bonus provided for by the legal and regulatory provisions of ordinary law. Only the terms and conditions of the legal and regulatory provisions of ordinary law, under which employees can terminate their employment contract(s) with their domestic employer(s) in order to take voluntary retirement, apply.*

Finally, given the specific characteristics of the sector, and with the objective of enforcing employees' rights and simplifying the processes for domestic employers in this area, the APNI is entrusted, in accordance with its corporate remit, with the mission of setting up, on behalf of domestic employers, the implementation and monitoring of the voluntary retirement bonus scheme.

Article 1 Beneficiaries

The insurance scheme established by this Collective Agreement provides cover to all employees falling within the professional and geographical scope of this Collective Agreement, regardless of the nature of their employment contract, subject to the eligibility criteria provided for in Article 2 of this Appendix.

Article 2 Voluntary retirement bonus eligibility criteria

This bonus is paid in a single instalment for each employee. As such, any employee who has already

* excluded from extension – this exclusion is currently being reviewed by the DGT

ne peut donc pas en demander à nouveau le versement, ni solliciter le versement de cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, ou de tout complément ou substitut à celle-ci, directement auprès de son ou de ses particulier(s) employeur(s). La demande de versement doit être exclusivement formulée dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 2-1 Condition liée au départ volontaire à la retraite

Seuls peuvent solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, les salariés remplissant les conditions précisées à l'article 1 de la présente annexe qui décident de partir volontairement à la retraite pour bénéficier d'une pension de vieillesse selon les modalités et conditions fixées par les dispositions légales et 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.

Article 2-2 Conditions liées à la durée des périodes d'emploi du salarié au sein de la branche

Pour prétendre au versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, le salarié doit justifier, lors de la date effective de son départ volontaire à la retraite ou de la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, des deux conditions cumulatives suivantes :

- d'une part, d'une période d'emploi d'au moins dix années continues ou discontinues, soit cent-vingt (120) mois entiers calendaires, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- d'autre part, d'une période d'emploi continue ou discontinue, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, de soixante (60) mois entiers calendaires, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, au cours des sept (7) années, soit quatre-vingt-quatre (84) mois entiers calendaires, qui précèdent la date visée au premier alinéa du présent article.

La notion de périodes d'emploi, au sens de la présente annexe, correspond aux périodes au cours desquelles le salarié a été lié, au cours de sa carrière professionnelle, à un ou plusieurs particuliers

received the bonus may not claim it again, nor request the payment of this sector-specific voluntary retirement bonus, or any supplement or substitute, directly from their domestic employer(s). The claim must be made exclusively in accordance with the procedure set out in Article 3 of this Appendix.

Article 2-1 Conditions linked to voluntary retirement

Only employees fulfilling the conditions specified in Article 1 of this Appendix who decide to retire voluntarily to receive an old-age pension in accordance with the terms and conditions set by the legal and regulatory provisions of ordinary law may apply for the payment of the allowance referred to in Article 4 of this Appendix.

If the employee has multiple employers, they must have terminated all of their employment contracts with any domestic employers within the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

If the employee chooses to benefit from the combined employment-retirement scheme, they may, in certain cases provided for by the applicable legal and regulatory provisions, draw their pension without providing evidence of having terminated the employment contract(s) with one or more domestic employers. In such circumstances, the condition relating to the termination of the employment contract(s) between the employee and one or more domestic employers does not apply and the employee must then claim the bonus referred to in Article 4 of this Appendix when they draw their pension, in respect of periods of employment preceding the date on which they began to benefit from the combined employment-retirement scheme.

Finally, if, having received the sector-specific voluntary retirement bonus, the employee returns to work within the Domestic Employer and Domestic Employment Sector and/or within another sector, as part of a combined employment-retirement scheme, they may not claim the bonus a second time upon terminating their employment contract(s).

Article 2-2 Conditions relating to the length of the employee's periods of employment within the sector

In order to claim the bonus referred to in Article 4 of this Appendix, on the effective date of their voluntary retirement or on the date they draw their pension they continue to work under the combined employment-retirement scheme, without interrupting their current employment contract(s), the employee must provide evidence that they meet the following two conditions:

- a period of employment of at least ten continuous or discontinuous years, i.e. one hundred and twenty (120) full calendar months, with one or more domestic employers, within the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.
- a period of continuous or discontinuous employment, with one or more domestic employers, of sixty (60) full calendar months, within the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, in the seven (7) years, i.e. eighty-four (84) full calendar months preceding the date referred to in the first paragraph of this Article.

Under the terms of this Appendix, the concept of periods of employment means the periods of the employee's career in which they held one or more employment contracts with one or more domestic

employeurs, par un ou plusieurs contrats de travail soumis à l'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Elles sont décomptées en mois entiers calendaires. En cas de mois calendaire incomplet, un calcul prorata temporis est effectué.

Il est précisé que les périodes d'emploi à temps partiel sont comptabilisées au même titre que les périodes d'emploi à temps plein, soit à cent pour cent (100 %).

Ces conditions sont appréciées à la date du départ effectif du salarié à la retraite, soit à la date d'effet de la rupture de son contrat de travail. En situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, c'est la date de rupture du dernier contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite qui est prise en compte pour déterminer la date de départ effectif du salarié à la retraite.

Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, les conditions sont appréciées à la date à laquelle le salarié procède à la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi antérieures à la date à laquelle le salarié commence à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

Article 3 Demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

La demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite doit être formulée, auprès de l'organisme assureur. Cette demande doit s'effectuer à l'aide du formulaire prévu à cet effet, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives.

Afin de connaître la liste des justificatifs nécessaires au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, le salarié doit se rapprocher de l'organisme assureur.

La demande est formulée, par le salarié, son représentant légal ou ses ayants droit, dans un délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires à compter du lendemain de la date effective de départ volontaire à la retraite.

En cas de situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, la date la plus récente de rupture du contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite est retenue comme constituant le point de départ du délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires susmentionné.

Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, le délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires susmentionné commence à courir à compter du lendemain de la date à laquelle le salarié liquide ses droits à pension de retraite.

Toute demande formulée hors délai est irrecevable.

En cas de dossier incomplet, le salarié peut le compléter dans un délai de soixante (60) jours calendaires à compter de la date à laquelle il est informé, par courrier, des pièces manquantes. La date d'envoi du courrier fixe le point de départ du délai de soixante (60) jours calendaires susmentionné. Une seule demande d'envoi de complément de pièces est formulée auprès du salarié. À l'issue du délai de soixante (60) jours calendaires susmentionné, si le salarié n'a pas complété son dossier de demande, cette dernière est irrecevable.

employers, subject to the application of the Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment sector, whether these periods of employment were continuous or interrupted by periods of employment in other sectors. They are counted in full calendar months. In the event of an incomplete calendar month, a pro rata temporis calculation is carried out.

Periods of part-time employment are counted in the same way as periods of full-time employment, i.e. one hundred per cent (100%).

These conditions are assessed on the employee's actual retirement date, i.e. on the actual date on which their employment contract is terminated. In the case of multiple contracts, if the end dates of the contracts do not coincide, the date of termination of the last employment contract due to voluntary retirement is taken into account when calculating the employee's actual retirement date.

When the employee continues to work as part of the combined employment-retirement scheme, and without interrupting their current employment contract(s), the conditions are assessed on the date on which the employee draws their pension for periods of employment prior to the date on which the employee began to benefit from the combined employment-retirement scheme.

Article 3 Claiming the voluntary retirement bonus

The request for payment of the sector-specific voluntary retirement bonus must be made to the insurer. This request must be made using the form provided for this purpose, accompanied by all the supporting documents.

In order to obtain the list of supporting documents required for the payment of the sector-specific voluntary retirement bonus, the employee must contact the insurance company.

The claim must be made by the employee, their legal representative or their beneficiaries, within one hundred and eighty (180) calendar days of the actual date of voluntary retirement.

In the case of multiple contracts, if the end dates of the contracts do not coincide, the aforementioned period of one hundred and eighty (180) calendar days is considered to start on the most recent date of termination of the employment contract due to voluntary retirement.

When the employee continues to work as part of the combined employment-retirement scheme, without interrupting their current employment contract(s), the aforementioned period of one hundred and eighty (180) calendar days begins from the day after the date on which the employee draws their pension.

Any claim made after the deadline is inadmissible.

In the event of an incomplete application, the employee may complete it within sixty (60) calendar days from the date on which they are notified, by letter, of the missing documents. The aforementioned sixty (60) calendar day period runs from the day on which the letter is sent. A single request to send additional documents is made to the employee. At the end of the period of sixty (60) calendar days, if the employee has not completed their application it becomes inadmissible.

Article 4 Montant et modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Article 4-1 Détermination du salaire brut de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite correspond à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au cours des soixante (60) derniers mois calendaires d'emploi du salarié qui précèdent la date effective de son départ volontaire à la retraite, ou la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrat(s) de travail en cours. ⁽¹⁾

Dans les cas limitatifs suivants, en cas de suspension du contrat de travail, intervenue au cours de la période mentionnée au premier alinéa du présent article, sans maintien de salaire directement par le particulier employeur, les salaires qui auraient été perçus au cours de ces périodes d'absences sont reconstitués pour déterminer le salaire de référence :

- arrêt de travail que celui-ci ait une cause professionnelle ou non ;
- congé de formation sur le temps de travail ;
- visite médicale auprès de la médecine du travail sur le temps de travail ;
- chômage partiel mis en place pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 4-2 Montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite s'élève à :

- un (1) mois de salaire brut de référence à compter de dix (10) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- un (1) mois et demi de salaire brut de référence à compter de quinze (15) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- deux (2) mois de salaire brut de référence à compter de vingt (20) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- deux (2) mois et demi de salaire brut de référence à compter de trente (30) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe.

Article 5 Cessation d'accès à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Le salarié ne peut plus prétendre au bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite :

- à la date où il ne remplit plus les conditions précisées à l'article 1 de la présente annexe ;
- s'il a déjà perçu l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite ;
- s'il n'a pas formulé sa demande dans les délais prévus à l'article 3 de la présente annexe.

(1) Le 1er alinéa de l'article 4-1 de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail, dans le cas où elles seraient plus avantageuses.

Article 4 Amount and methods of calculating the sector-specific voluntary retirement bonus

Article 4-1 Calculating gross reference pay

The pay on which the calculation of the sector-specific voluntary retirement bonus is based is the average monthly gross pay received by the beneficiary in the sixty (60) calendar months of the employee's employment preceding the actual date of their voluntary retirement, or the date on which they draw their pension if they continue to work under the combined employment-retirement scheme without interrupting their current employment contract(s). ⁽¹⁾

In the following limited cases, in the event that the employment contract is suspended in the period referred to in the first paragraph of this Article, without the continuation of pay by the domestic employer, any pay that would have been received during these periods of absence is reconstituted in order to calculate the reference pay:

- medical leave of absence regardless of whether it has an occupational cause;
- training leave during work time;
- medical examination with the occupational health service during working hours;
- a furlough scheme implemented for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 4-2 Amount of the voluntary retirement bonus

Under the Collective Agreement, the voluntary retirement bonus amounts to:

- one (1) month of gross reference pay from ten (10) years of employment in the sector as defined in Article 2-2 of this Appendix;
- one and a half (1.5) months of gross reference pay from fifteen (15) years of employment in the sector as defined in Article 2-2 of this Appendix;
- two (2) months of gross reference pay from twenty (20) years of employment in the sector as defined in Article 2-2 of this Appendix;
- two and a half (2.5) months of gross reference pay from thirty (30) years of employment in the sector as defined in Article 2-2 of this Appendix.

Article 5 Termination of access to the voluntary retirement bonus

The employee may no longer access the sector-specific voluntary retirement bonus:

- on the date on which they no longer fulfil the conditions specified in Article 1 of this Appendix;
- if they have already received the voluntary retirement bonus;
- if they have not made the request within the time limits laid down in Article 3 of this Appendix.

(1) Paragraph 1 of Article 4-1 of Appendix 4 is extended subject to the provisions of Article D. 1237-2 of the French Labour Code, in the event that these are more advantageous.

En cas de décès du salarié remplissant les conditions visées à l'article 2 de la présente annexe, le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est transféré, dans le cadre de la succession, au profit des ayants droits uniquement si la demande a été formulée par le salarié avant son décès dans les conditions fixées à l'article 3 de la présente annexe.

Article 6 Financement du dispositif

Article 6-1 Taux et assiette de cotisation

La cotisation à la charge des particuliers employeurs servant au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales et fixée à zéro virgule six pour cent (0,6%) se décomposant comme suit :

- Zéro virgule cinquante-neuf pour cent (0,59%), affectés au financement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et,
- Zéro virgule zéro un pour cent (0,01%), affectés à la section « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'APNI conformément aux dispositions de l'article 90 des statuts de l'APNI.

Article 6-2 Recouvrement des cotisations

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, le recouvrement des cotisations afférentes au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est délégué par l'APNI (en sa qualité de collecteur) aux organismes collecteurs de recouvrement selon des modalités prévues par convention.

Article 7 Association paritaire nationale (APNI)

Le rôle et les missions de l'APNI en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite sont décrits à l'article 87-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 8 Commission paritaire de suivi et de pilotage

Les missions, la composition et le fonctionnement de la CPSP sont définis à l'article 23 du socle commun de la présente convention collective.

Article 9 Information

Sous sa seule responsabilité, l'organisme assureur élabore et remet à l'APNI une notice d'information résumant les principales dispositions du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Cette notice d'information sera transmise à chaque salarié visé à l'article 1 de la présente annexe et à tout nouvel embauché, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice réalisée par l'organisme assureur. Toute actualisation de la notice sera communiquée aux salariés concernés, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

In the event of the death of an employee fulfilling the conditions referred to in Article 2 of this Appendix, the benefit of the sector-specific voluntary retirement bonus is transferred, within the framework of the succession, to the benefit of the beneficiaries, provided the request was made by the employee before their death subject to the conditions provided for Article 3 of this Appendix.

Article 6 Scheme funding

Article 6-1 Contribution rate and basis of calculation

The contribution payable by individual employers used to fund the sector-specific voluntary retirement bonus scheme is based on the gross salary subject to social security contributions, and is set at zero point six per cent (0.6%), broken down as follows:

- zero point fifty-nine per cent (0.59%), allocated to the funding of the sector-specific voluntary retirement bonus and,
- zero point zero one per cent (0.01%), allocated to the 'Sector-specific voluntary retirement bonus' section of the APNI in accordance with the provisions of Article 90 of the APNI Statutes.

Article 6-2 Collection of contributions

Pursuant to Article L.133-7 of the French Social Security Code, the remit for collecting contributions to fund the sector-specific voluntary retirement bonus scheme is transferred by the APNI (in its capacity as collector) to the collection agencies in accordance with the terms of the agreement.

Article 7 National Joint Association (APNI)

The role and remit of the APNI in terms of sector-specific voluntary retirement bonuses are described in Article 87-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 8 Joint Monitoring and Steering Committee

The remit, composition and procedures of the CPSP are defined in Article 23 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Article 9 Information

Under its sole responsibility, the insurer draws up and submits to the APNI a fact sheet summarising the main provisions of the sector-specific voluntary retirement bonus scheme.

This fact sheet is sent to each employee referred to in Article 1 of this Appendix and to any new recruit, either directly by the APNI, or by the insurer pursuant to an agreement concluded with the latter.

The insurer must update this fact sheet in the event of any changes to the scheme. Any update of the fact sheet must be communicated to the employees concerned, either directly by the APNI, or by the insurer within the framework of an agreement concluded with the latter.

Article 10 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi de la présente annexe

Article 10-1 Durée et entrée en vigueur de la présente annexe

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle est annexée à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle entre en vigueur :

- à compter du premier janvier de l'année civile suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension en ce qui concerne les dispositions des articles 1, 6, 7, 8 et 10 de la présente annexe ;
- à compter du premier janvier de l'année civile qui suit celle visée à l'alinéa précédent en ce qui concerne les dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe.

Article 10-2 Dispositions transitoires

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe, les salariés et les particuliers employeurs qui relevaient de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, restent soumis au respect des dispositions applicables aux salariés éligibles au départ volontaire à la retraite, prévues par l'article 11-b) de ladite convention collective, reprises ci-après :

« b) Départ volontaire à la retraite du salarié (...) »

L'indemnité de départ volontaire à la retraite versée par l'employeur est de :

- *1/2 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;*
- *1 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;*
- *1,5 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;*
- *2 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues.*

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est celui servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement : voir article 12 a, paragraphe 3.

Cette indemnité de départ volontaire à la retraite ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature. »

Ces dispositions transitoires ne sont pas applicables aux assistants maternels et aux particuliers employeurs qui relevaient de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, IDCC 2395.

À compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe, telle que fixée à l'article 10-1 de la présente annexe, les dispositions transitoires cessent de plein droit de s'appliquer. Elles sont alors automatiquement remplacées par les dispositions de la présente annexe, plus favorables pour les salariés.

Article 10 Effective dates, transitional provisions and review procedures for this Appendix

Article 10-1 Effective dates and term of this Appendix

This Appendix is entered into for an indefinite period. It is appended to the Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Its effective dates are:

- From 1 January of the calendar year following the publication in the Official Gazette of its Extension Order with regards to the provisions of Articles 1, 6, 7, 8 and 10 of this Appendix;
- From 1 January of the calendar year following the year stipulated in the previous paragraph with regards to the provisions of Articles 2, 3, 4, 5 and 9 of this Appendix.

Article 10-2 Transitional provisions

Until the effective date of the provisions of Articles 2, 3, 4, 5 and 9 of this Appendix, the employees and domestic employers who were previously covered by the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999, extended by Ministerial Decree of 2 March 2000, IDCC 2111, remain subject to the provisions applicable to employees eligible for voluntary retirement, set out in Article 11-b) of that Collective Agreement, reproduced below:

'b) Voluntary retirement (...)

The voluntary retirement bonus paid by the employer is:

- *1/2 month of gross pay after 10 years of service with the same employer, from which any contributions due are to be deducted;*
- *1 month of gross pay after 15 years of service with the same employer, from which any contributions due are to be deducted;*
- *1.5 months of gross pay after 20 years of service with the same employer, from which any contributions due are to be deducted;*
- *2 months of gross pay after 30 years of service with the same employer, from which any contributions due are to be deducted;*

The pay on which the calculation of this bonus is based is that used to calculate severance pay: See Article 12a, paragraph 3.

This voluntary retirement bonus may not be combined with any other payment of the same nature.'

These transitional provisions do not apply to childminders and domestic employers who were covered by the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004, extended by Ministerial Decree of 17 December 2004, IDCC 2395.

From the effective date of the provisions of Articles 2, 3, 4, 5 and 9 of this Appendix, as set out in Article 10-1 of this Appendix, the transitional provisions cease to apply. They are then automatically replaced by the provisions of this Appendix, which are more favourable to employees.

Article 10-3 Suivi de la présente annexe

La présente annexe fait l'objet d'un suivi par la CPPNI de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe. À cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de la présente annexe afin d'en évaluer l'impact, d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Article 10-3 Review of this Appendix

This Appendix is reviewed by the CPPNI of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

The social partners agree to reconvene no later than three (3) years from the effective date of Articles 2, 3, 4, 5 and 9 of this Appendix. On this occasion, the social partners shall review the application of this Appendix in qualitative and quantitative terms, in order to assess its impact, identify areas for improvement and propose any amendments.

ANNEXE 5

Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels

La présente annexe a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

La grille des salaires minima conventionnels bruts est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	2,97 €	3 %	3,06 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

En cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfant(s) en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Modalités de négociation de la présente annexe

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent de se réunir tous les ans pour négocier les dispositions de la présente annexe.

À défaut d'accord, les dispositions de la présente annexe restent applicables dès lors qu'elles sont au moins aussi favorables que les dispositions légales et réglementaires relatives au salaire minimum statutaire applicable aux assistants maternels du particulier employeur.

APPENDIX 5

Minimum pay applicable to childminders under the Collective Agreement

The purpose of this Appendix is to set out the minimum pay structure as defined under Article 107 of the Specific 'Childminder' Framework of this Collective Agreement.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

The agreed minimum gross pay structure under the Collective Agreement is as follows:

	Gross hourly pay	Premium due to the AM- GE qualification* (Assistant(e) Maternel(le)/Garde d'enfants – Childminder/ Childcare)	Gross hourly pay including the premium for obtaining the AM-GE qualification
Childminder employed by a domestic employer	2,97 €	3 %	3,06 €

* childminder-childcare qualification

The allowances allocated to the childminder (maintenance, meals, mileage allowance) are not taken into account in assessing compliance with minimum pay provisions under the Collective Agreement.

If the childminder-childcare qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the childminder's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the AM-GE qualification premium. Failing this, the parties sign an amendment to the employment contract in order to comply with the provisions of this Appendix.

Article 2 Negotiating arrangements

The social partners of the Domestic Employer and Domestic Employment Sector agree to meet every year to negotiate the provisions of this Appendix.

In the absence of an agreement, the provisions of this Appendix

Avenant n°1 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 18 février 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 14 juin 2022)

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,06 €	4%	3,18 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des assistants maternels, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu le titre de branche « assistant maternel – garde d'enfants ».

En cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 18 février 2022

Amendment 1 to Appendix 5 relating to the minimum pay applicable to childminders employed by domestic employers of 18 February 2022

(extended by Decree published in the Official Gazette of 14 June 2022)

Appendix 5, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 107 of the Specific 'Childminder' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

The agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions, is as follows:

	Gross hourly pay	Premium due to the AM- GE qualification* (Assistant(e) Maternel(le)/Garde d'enfants – Childminder/ Childcare)	Gross hourly pay including the premium for obtaining the AM-GE qualification
Childminder employed by a domestic employer	3,06 €	4%	3,18 €

* childminder-childcare qualification

The allowances allocated to the childminder (maintenance, meals, mileage allowance) are not taken into account in assessing compliance with minimum pay provisions under the Collective Agreement.

The social partners reaffirm their desire to continue the adopted approach aimed at enhancing the skills and development of childminders through increasing the percentage increase for employees who have obtained the 'childminder – childcare' qualification.

If the childminder-childcare qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the childminder's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the AM-GE qualification premium. Failing this, the parties sign an amendment to the employment contract in order to comply with the provisions of this Appendix.

Article 2 Entry into force

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 18 February 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :


La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

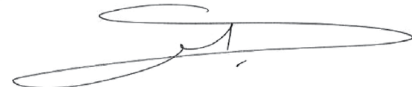
Stéphane FOSTEC 

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels
- C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités
annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.


Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Demlane 

For the Professional Employer Organisation:

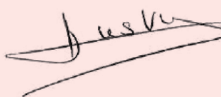
The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Aïta Poutard 

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

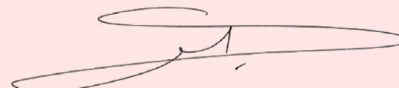
Stéphane FOSTEC 

Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders - CSAFAM

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities - FGTA/FO

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Saïd Demlane 

Avenant n°2 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 13 mai 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 août 2022)

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est revalorisée comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,17 €	4 %	3,30 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 13 mai 2022

Amendment 2 to Appendix 5 relating to the minimum pay applicable to childminders employed by domestic employers of 13 May 2022

(extended by Decree published in the Official Gazette of 23 August 2022)

Appendix 5, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 107 of the Specific 'Childminder' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

In view of the general economic context and current level of inflation, the agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions, is as follows:

	Gross hourly pay	Premium due to the AM- GE qualification* (Assistant(e) Maternel(le)/ Garde d'enfants - Childminder/ Childcare)	Gross hourly pay including the premium for obtaining the AM-GE qualification
Childminder employed by a domestic employer	3,17 €	4 %	3,30 €

* childminder-childcare qualification

The allowances allocated to the childminder (maintenance, meals, mileage allowance) are not taken into account in assessing compliance with minimum pay provisions under the Collective Agreement.

If the childminder-childcare qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the childminder's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the AM-GE qualification premium. Failing this, the parties sign an amendment to the employment contract in order to comply with the provisions of this Appendix.

Article 2 Entry into force

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 13 May 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

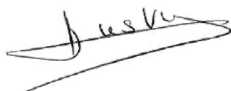
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

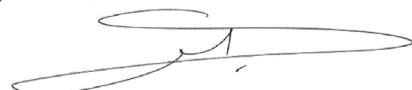
La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Richard ROZE 


Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Said Demwane 

For the Professional Employer Organisation:

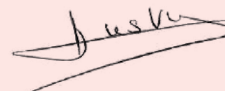
The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Aïta Poutard 

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stéphane FOSTEC 

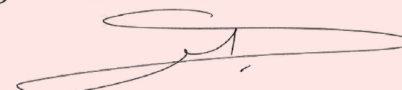
Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders - CSAFAM

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities - FGTA/FO

Richard ROZE 

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Said Demwane 

Avenant n°3 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 15 septembre 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 novembre 2022)

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de la dernière revalorisation du SMIC intervenue au 1er août 2022, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,20 €	4 %	3,33 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022

Amendment 3 to Appendix 5 relating to the minimum pay applicable to childminders employed by domestic employers of 15 September, 2022

(extended by Decree published in the Official Gazette of 23 November 2022)

Appendix 5, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 107 of the Specific 'Childminder' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

Taking into account the latest revaluation of the minimum wage on 1 August 2022, the agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions, is as follows:

	Gross hourly pay	Premium due to the AM- GE qualification* (Assistant(e) Maternel(le)/Garde d'enfants – Childminder/ Childcare)	Gross hourly pay including the premium for obtaining the AM-GE qualification
Childminder employed by a domestic employer	3,20 €	4 %	3,33 €

* childminder-childcare qualification

The allowances allocated to the childminder (maintenance, meals, mileage allowance) are not taken into account in assessing compliance with minimum pay provisions under the Collective Agreement.

If the childminder-childcare qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the childminder's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the AM-GE qualification premium. Failing this, the parties sign an amendment to the employment contract in order to comply with the provisions of this Appendix.


Article 2 Entry into force

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 15 September 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

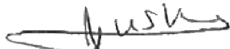
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stephane FUSTEC 


La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F




L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Said Dewwan 

For the Professional Employer Organisation:

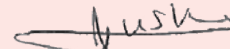
The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Anita Poutard 

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stephane FUSTEC 


Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders - CSAFAM

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities - FGTA/FO

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF



The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Said Dewwan 

Avenant n°4 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 8 décembre 2022

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 1er mars 2023

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et des prévisions d'augmentation du Smic au 1er janvier 2023, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,26 €	4 %	3,39 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 8 décembre 2022

Amendment 4 to Appendix 5 relating to the minimum pay applicable to childminders employed by domestic employers of 8 December 2022

extended by Decree published in the official Gazette of 1er mars 2023

Appendix 5, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 107 of the Specific 'Childminder' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

In view of the evolution of inflation and the projected increase in the minimum wage as of 1 January 2023, the agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions, is as follows:

	Gross hourly pay	Premium due to the AM- GE qualification* (Assistant(e) Maternel(le)/Garde d'enfants – Childminder/ Childcare)	Gross hourly pay including the premium for obtaining the AM-GE qualification
Childminder employed by a domestic employer	3,26 €	4 %	3,39 €

* childminder-childcare qualification

The allowances allocated to the childminder (maintenance, meals, mileage allowance) are not taken into account in assessing compliance with minimum pay provisions under the Collective Agreement.

If the childminder-childcare qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the childminder's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the AM-GE qualification premium. Failing this, the parties sign an amendment to the employment contract in order to comply with the provisions of this Appendix.

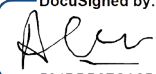
Article 2 Entry into force

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 8 December 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:


15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

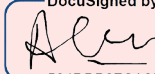
Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:

243CC17857A142E...

For the Professional Employer Organisation:

The National Federation of Domestic Employers of France – FEPEM

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

DocuSigned by:


15732F36CA074EB...

Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders – CSAFAM

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities – FGTA/FO

The Professional Union for Childminders and Family Assistants – SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions – UNSA – FESSAD

DocuSigned by:

243CC17857A142E...

Avenant n°5 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 27 janvier 2023

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 18 avril 2023

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire des assistants maternels 6 % au-dessus du minimum légal prévu à l'article D.423-9 du Code de l'action sociale et des familles, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,36 €	4 %	3,49 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 27 janvier 2023

Amendment 5 to Appendix 5 relating to the minimum pay applicable to childminders employed by domestic employers of 27 January 2023

extended by Decree published in the official Gazette of 18 April 2023

Appendix 5, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 107 of the Specific 'Childminder' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

In view of the evolution of inflation, the increase in the minimum wage as of 1 January 2023, and the desire of the social partners to raise the hourly wage of childminders to 6% above the legal minimum provided for in Article D.423-9 of the Social Action and Family Code, the agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions, is as follows:

	Gross hourly pay	Premium due to the AM- GE qualification* (Assistant(e) Maternel(le)/Garde d'enfants – Childminder/ Childcare)	Gross hourly pay including the premium for obtaining the AM-GE qualification
Childminder employed by a domestic employer	3,36 €	4 %	3,49 €

* childminder-childcare qualification

The allowances allocated to the childminder (maintenance, meals, mileage allowance) are not taken into account in assessing compliance with minimum pay provisions under the Collective Agreement.

If the childminder-childcare qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the childminder's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the AM-GE qualification premium. Failing this, the parties sign an amendment to the employment contract in order to comply with the provisions of this Appendix.


Article 2 Entry into force

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 27 January 2023

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:

 FC53643741A04D0...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

DocuSigned by:

 FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:


 15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

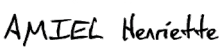
DocuSigned by:

 FF08773652724C4...

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

DocuSigned by:

 94DCF26B42F1477...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:

 685812F5239140A...


L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:

 18B09F89E3E24EE...

For the Professional Employer Organisation:

The National Federation of Domestic Employers of France – FEPEM

DocuSigned by:

 FC53643741A04D0...


For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

DocuSigned by:

 FA4D722B5B4F4AE...

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

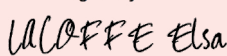
DocuSigned by:

 15732F36CA074EB...

Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders – CSAFAM

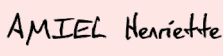
DocuSigned by:

 FF08773652724C4...

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities – FGTA/FO

DocuSigned by:

 94DCF26B42F1477...

The Professional Union for Childminders and Family Assistants – SPAMAF

DocuSigned by:

 685812F5239140A...

The National Union of Autonomous Trade Unions – UNSA – FESSAD

DocuSigned by:

 18B09F89E3E24EE...

ANNEXE 6

Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur

Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021

Article 1 Minima conventionnels bruts

(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,35 €	1 800,90 €	3%	10,66 €	1 854,84 €
II	10,42 €	1 813,08 €	3%	10,73 €	1 867,02 €
III	10,60 €	1 844,40 €	3%	10,92 €	1 900,08 €
IV	10,82 €	1 882,68 €	3%	11,14 €	1 938,36 €
V	11,02 €	1 917,48 €	4%	11,46 €	1 994,04 €
VI	11,56 €	2 011,44 €	4%	12,02 €	2 091,48 €
VII	11,86 €	2 063,64 €			
VIII	12,25 €	2 131,50 €			
IX	12,97 €	2 256,78 €			
X	13,76 €	2 394,24 €			
XI	14,66 €	2 550,84 €			
XII	15,61 €	2 716,14 €			

APPENDIX 6

Minimum pay applicable to domestic employees under the Collective Agreement

Amendment No S 43 of 25 January 2021

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

(before the deduction of social security contributions and any benefits in kind provided)

The purpose of this agreement is to determine the minimum pay structure as defined under Article 20 of the National Collective Agreement governing employees of domestic employers.

The social partners agree to maintain the hourly pay for Level I at x1.01 of the national minimum wage (or national minimum wage + 1%).

The agreed minimum pay structure under the Collective Agreement is as follows:

Level	Gross hourly pay	Gross monthly salary (174 hours)	Percentage increase resulting from a sector-specific professional qualification	Gross hourly pay including premium for having a sector-specific qualification	Monthly salary gross hourly pay including a premium for having a sector-specific qualification (174 hours)
I	€10.35	€1800.90	3%	€10.66	€1854.84
II	€10.42	€1813.08	3%	€10.73	€1867.02
III	€10.60	€1844.40	3%	€10.92	€1900.08
IV	€10.82	€1882.68	3%	€11.14	€1938.36
V	€11.02	€1917.48	4%	€11.46	€1994.04
VI	€11.56	€2011.44	4%	€12.02	€2091.48
VII	€11.86	€2063.64			
VIII	€12.25	€2131.50			
IX	€12.97	€2256.78			
X	€13.76	€2394.24			
XI	€14.66	€2,550.84			
XII	€15.61	€2716.14			

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat. Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 25 janvier 2021

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard *All*

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC *Jusku*

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Richard ROZE

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Dembène

Article 2 Benefits in kind

The minimum amount of each benefit in kind as defined under Article 20 a) of the National Collective Agreement Governing Domestic Employees is calculated as follows:

- > Cost of a meal: €4.70.
- > Cost of accommodation: €71.

If the size of the accommodation justifies it, a higher valuation may be stipulated in the contract. Benefits in kind are deducted from net pay.

Article 3 Effective date

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 25 January 2021

For the Professional Employer Organisation:

The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Aïta Poutard *All*

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stéphane FOSTEC *Jusku*

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities - FGTA/FO

Richard ROZE

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Saïd Dembène

Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021*(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 28 janvier 2022)***Article 1 Minima conventionnels bruts**

(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,59 €	1 842,66 €	3 %	10,91 €	1 898,34 €
II	10,66 €	1 854,84 €	3 %	10,98 €	1 910,52 €
III	10,79 €	1 877,46 €	3 %	11,11 €	1 933,14 €
IV	10,97 €	1 908,78 €	3 %	11,30 €	1 966,20 €
V	11,15 €	1 940,10 €	4 %	11,60 €	2 018,40 €
VI	11,65 €	2 027,10 €	4 %	12,12 €	2 108,88 €
VII	11,94 €	2 077,56 €			
VIII	12,33 €	2 145,42 €			
IX	13,06 €	2 272,44 €			
X	13,84 €	2 408,16 €			
XI	14,74 €	2 564,76 €			
XII	15,70 €	2 731,80 €			

Amendment No S 44 of 28 October 2021*(extended by Decree published in the Official Gazette of 28 January 2022)***Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement**

(before the deduction of social security contributions and any benefits in kind provided)

The purpose of this Amendment is to determine the minimum pay structure in accordance with Article 20 of the National Collective Agreement Governing Domestic Employees.

The social partners agree to maintain the hourly pay for Level I at x1.01 of the national minimum wage (or national minimum wage + 1%).

The agreed minimum pay structure under the Collective Agreement is as follows:

Level	Gross hourly pay	Gross monthly salary (174 hours)	Percentage increase resulting from a sector-specific professional certification	Gross hourly pay including premium for having a sector-specific qualification	Monthly salary gross hourly pay including a premium for having a sector-specific qualification (174 hours)
I	€10.59	€1842.66	3%	€10.91	€1,898.34
II	€10.66	€1854.84	3%	€10.98	€1910.52
III	€10.79	€1877.46	3%	€11.11	€1933.14
IV	€10.97	€1908.78	3%	€11.30	€1966.20
V	€11.15	€1940.10	4%	€11.60	€2018.40
VI	€11.65	€2027.10	4%	€12.12	€2108.88
VII	€11.94	€2077.56			
VIII	€12.33	€2145.42			
IX	€13.06	€2272.44			
X	€13.84	€2408.16			
XI	€14.74	€2564.76			
XII	€15.70	€2731.80			

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat. Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 28 octobre 2021

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :


La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

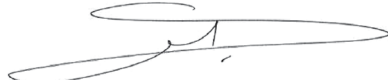
La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Demlane 

Article 2 Benefits in kind

The minimum amount of each benefit in kind as defined under Article 20 a) of the National Collective Agreement Governing Domestic Employees is calculated as follows:

- > Cost of a meal: €4.70.
- > Cost of accommodation: €71.

If the size of the accommodation justifies it, a higher valuation may be stipulated in the contract. Benefits in kind are deducted from net pay.


Article 3 Effective date

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 28 October 2021

For the Professional Employer Organisation:

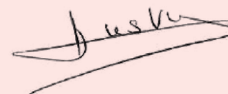
The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Aïta Poutard 

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

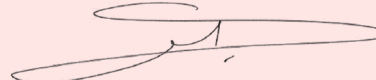
The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stéphane FOSTEC 

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities - FGTA/FO

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Saïd Demlane 

Avenant n°1 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 18 février 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 14 juin 2022)

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaires horaires bruts	Salaires mensuels bruts (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaires horaires bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaires mensuels bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,68 €	1 858,32 €	4 %	11,11 €	1 933,14 €
II	10,75 €	1 870,50 €	4 %	11,18 €	1 945,32 €
III	10,88 €	1 893,12 €	4 %	11,32 €	1 969,68 €
IV	11,06 €	1 924,44 €	4 %	11,50 €	2 001,00 €
V	11,24 €	1 955,76 €	5 %	11,80 €	2 053,20 €
VI	11,74 €	2 042,76 €	5 %	12,33 €	2 145,42 €
VII	12,03 €	2 093,22 €			
VIII	12,42 €	2 161,08 €			
IX	13,15 €	2 288,10 €			
X	13,94 €	2 425,56 €			
XI	14,84 €	2 582,16 €			
XII	15,80 €	2 749,20 €			

Amendment 1 to Appendix 6 relating to the minimum pay applicable to childminders employed by domestic employers of 18 February 2022

(extended by Decree published in the Official Gazette of 14 June 2022)

Appendix 6, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 144 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

The social partners agree to maintain the hourly pay for Level I at x1.01 of the national minimum wage (or national minimum wage + 1%).

The agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions and benefits in kind that may be provided is as follows:

Level	Gross hourly pay	Gross monthly salary (174 hours)	Percentage increase resulting from a sector-specific professional certification	Gross hourly pay including premium for having a sector-specific qualification	Monthly salary gross hourly pay including a premium for having a sector-specific qualification (174 hours)
I	€10.68	€1858.32	4%	€11.11	€1933.14
II	€10.75	€1870.50	4%	€11.18	€1945.32
III	€10.88	€1893.12	4%	€11.32	€1969.68
IV	€11.06	€1924.44	4%	€11.50	€2001.00
V	€11.24	€1955.76	5%	€11.80	€2053.20
VI	€11.74	€2042.76	5%	€12.33	€2145.42
VII	€12.03	€2093.22			
VIII	€12.42	€2161.08			
IX	€13.15	€2288.10			
X	€13.94	€2425.56			
XI	€14.84	€2582.16			
XII	€15.80	€2749.20			

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des salariés du particulier employeur, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé.

En cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 18 février 2022

The social partners reaffirm their desire to continue the adopted approach aimed at enhancing the skills and development of employees of domestic employers, through increasing the percentage increase for employees who have obtained a sector-specific qualification.

If the sector-specific qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the employee's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the premium for having obtained the sector-specific qualification. Failing this, the parties apply the provisions of this Appendix.

Article 2 Benefits in kind

The minimum amount of each benefit in kind as defined under Article 144 of the Specific «Domestic Employee» Framework of this Collective Agreement is estimated as follows:

- > Cost of a meal: €4.70.
- > Cost of accommodation: €71.

If the size of the accommodation justifies it, a higher valuation may be stipulated in the contract.

Benefits in kind are deducted from net pay.

Article 3 Effective date

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 18 February 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

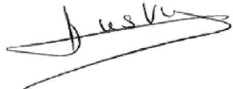
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

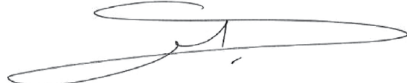
Nathalie DIORE 

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Richard ROZE 


Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Derrakane 

For the Professional Employer Organisation:

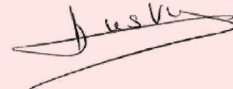
The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Aïta Poutard 

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stéphane FOSTEC 

Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders - CSAFAM

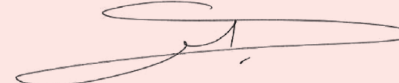
Nathalie DIORE 

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities - FGTA/FO

Richard ROZE 

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Saïd Derrakane 

Avenant n°2 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 13 mai 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 août 2022)

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile décident de déroger, à titre exceptionnel, au principe visant à maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%). Il est par conséquent convenu, dans le cadre du présent avenant, de revaloriser de manière plus significative la grille des salaires minima conventionnels bruts.

Ainsi, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaires horaires bruts	Salaires mensuels bruts (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaires horaires bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaires mensuels bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,05 €	1 922,70 €	4 %	11,49 €	1 999,26 €
II	11,11 €	1 933,14 €	4 %	11,55 €	2 009,70 €
III	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
IV	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
V	11,62 €	2 021,88 €	5 %	12,20 €	2 122,80 €
VI	12,12 €	2 108,88 €	5 %	12,73 €	2 215,02 €
VII	12,41 €	2 159,34 €			
VIII	12,80 €	2 227,20 €			
IX	13,53 €	2 354,22 €			
X	14,32 €	2 491,68 €			
XI	15,22 €	2 648,28 €			
XII	16,18 €	2 815,32 €			

Amendment 2 to Appendix 6 relating to the minimum pay applicable to childminders employed by domestic employers of 13 May 2022

(extended by Decree published in the Official Gazette of 23 August 2022)

Appendix 6, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 144 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

In view of the general economic context and current inflation, the social partners in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector have decided to derogate, on an exceptional basis, from the principle of maintaining the Level I hourly pay of at x1.01 SMIC (or SMIC +1%). It has therefore been agreed, within the framework of this amendment, to significantly revalue the agreed minimum pay structure.

Thus, the agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions, is as follows:

Level	Gross hourly pay	Gross monthly salary (174 hours)	Percentage increase resulting from a sector-specific professional certification	Gross hourly pay including premium for having a sector-specific qualification	Monthly salary gross hourly pay including a premium for having a sector-specific qualification (174 hours)
I	€11.05	€1922.70	4%	€11.49	€1999.26
II	€11.11	€1933.14	4%	€11.55	€2009.70
III	€11.25	€1957.50	4%	€11.70	€2035.80
IV	€11.43	€1988.82	4%	€11.89	€2068.86
V	€11.62	€2021.88	5%	€12.20	€2122.80
VI	€12.12	€2108.88	5%	€12.73	€2215.02
VII	€12.41	€2159.34			
VIII	€12.80	€2227.20			
IX	€13.53	€2354.22			
X	€14.32	€2491.68			
XI	€15.22	€2648.28			
XII	€16.18	€2815.32			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 13 mai 2022

If the sector-specific qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the employee's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the premium for having obtained the sector-specific qualification. Failing this, the parties apply the provisions of this Appendix.

Article 2 Benefits in kind

The minimum amount of each benefit in kind as defined under Article 144 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement is estimated as follows:

- > Cost of a meal: €4.70.
- > Cost of accommodation: €71.

If the size of the accommodation justifies it, a higher valuation may be stipulated in the contract.

Benefits in kind are deducted from net pay.

Article 3 Effective date

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 13 May 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :


La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

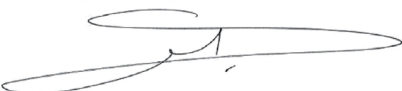
Nathalie DIORE 

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière

Richard ROZE 

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Demlane 

For the Professional Employer Organisation:


The National Federation of Domestic Employers of France - FEPEM

Aïta Poutard 

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stéphane FOSTEC 

Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders - CSAFAM

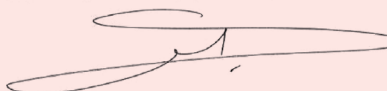
Nathalie DIORE 

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities -

Richard ROZE 

The Professional Union for Childminders and Family Assistants - SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions - UNSA - FESSAD

Saïd Demlane 

Avenant n°3 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 15 septembre 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 novembre 2022)

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de la dernière revalorisation du SMIC intervenue au 1er août 2022, les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaires horaires bruts	Salaires mensuels bruts (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaires horaires bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaires mensuels bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,18 €	1 945,32 €	4 %	11,63 €	2 023,62 €
II	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
III	11,38 €	1 980,12 €	4 %	11,84 €	2 060,16 €
IV	11,57 €	2 013,18 €	4 %	12,03 €	2 093,22 €
V	11,75 €	2 044,50 €	5 %	12,34 €	2 147,16 €
VI	12,25 €	2 131,50 €	5 %	12,86 €	2 237,64 €
VII	12,54 €	2 181,96 €			
VIII	12,93 €	2 249,82 €			
IX	13,66 €	2 376,84 €			
X	14,45 €	2 514,30 €			
XI	15,35 €	2 670,90 €			
XII	16,31 €	2 837,94 €			

Amendment 3 to Appendix 6 relating to the minimum pay applicable to childminders employed by domestic employers of 15 September 2022

(extended by Decree published in the Official Gazette of 23 November 2022)

Appendix 6, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 144 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

Given the latest revaluation of the SMIC on 1 August 2022, the social partners agree to maintain the Level I hourly pay at x1.01 Smic (or Smic +1%).

The agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions and benefits in kind that may be provided is as follows:

Level	Gross hourly pay	Gross monthly salary (174 hours)	Percentage increase resulting from a sector-specific professional certification	Gross hourly pay including premium for having a sector-specific qualification	Monthly salary gross hourly pay including a premium for having a sector-specific qualification (174 hours)
I	€11.18	€1945.32	4%	€11.63	€2023.62
II	€11.25	€1957.50	4%	€11.70	€2035.80
III	€11.38	€1980.12	4%	€11.84	€2060.16
IV	€11.57	€2013.18	4%	€12.03	€2093.22
V	€11.75	€2044.50	5%	€12.34	€2147.16
VI	€12.25	€2131.50	5%	€12.86	€2237.64
VII	€12.54	€2181.96			
VIII	€12.93	€2249.82			
IX	€13.66	€2376.84			
X	€14.45	€2514.30			
XI	€15.35	€2670.90			
XII	€16.31	€2837.94			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022

If the sector-specific qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the employee's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the premium for having obtained the sector-specific qualification. Failing this, the parties apply the provisions of this Appendix.

Article 2 Benefits in kind

The minimum amount of each benefit in kind as defined under Article 144 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement is estimated as follows:

- > Cost of a meal: €4.70.
- > Cost of accommodation: €71.

If the size of the accommodation justifies it, a higher valuation may be stipulated in the contract. Benefits in kind are deducted from net pay.


Article 3 Effective date

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 15 September 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

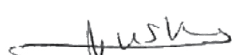
La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

Anita Poutaud 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stephane FUSTEX 


La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F




L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Said Dewwan 

For the Professional Employer Organisation:

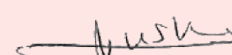
The National Federation of Private Employers of France – FEPEM

Anita Poutaud 

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

Stephane FUSTEX 

Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders – CSAFAM

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities – FGTA/FO

The Professional Union for Childminders and Family Assistants – SPAMAF



The National Union of Autonomous Trade Unions – UNSA – FESSAD

Said Dewwan 

Avenant n°4 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 8 décembre 2022

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 1er mars 2023

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, des prévisions d'augmentation du Smic au 1er janvier 2023, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,36 €	1 976,64 €	4 %	11,81 €	2 054,94 €
II	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
III	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
IV	11,75 €	2 044,50 €	4 %	12,22 €	2 126,28 €
V	11,93 €	2 075,82 €	5 %	12,53 €	2 180,22 €
VI	12,43 €	2 162,82 €	5 %	13,05 €	2 270,70 €
VII	12,72 €	2 213,28 €			
VIII	13,11 €	2 281,14 €			
IX	13,84 €	2 408,16 €			
X	14,63 €	2 545,62 €			
XI	15,53 €	2 702,22 €			
XII	16,49 €	2 869,26 €			

Amendment 4 to Appendix 6 relating to the minimum pay applicable to childminders employed by domestic employers of 8 December 2022

extended by Decree published in the official Gazette of 1er mars 2023

Appendix 6, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 144 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

In view of the evolution of inflation and the projected increase in the minimum wage as of 1 January 2023, the agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions and any benefits in kind, is as follows:

Level	Gross hourly pay	Gross monthly salary (174 hours)	Percentage increase resulting from a sector-specific professional certification	Gross hourly pay including premium for having a sector-specific qualification	Monthly salary gross hourly pay including a premium for having a sector-specific qualification (174 hours)
I	€11.36	€1976.64	4%	€11.81	€2054.94
II	€11.43	€1988.82	4%	€11.89	€2068.86
III	€11.56	€2011.44	4%	€12.02	€2091.48
IV	€11.75	€2044.50	4%	€12.22	€2126.28
V	€11.93	€2075.82	5%	€12.53	€2180.22
VI	€12.43	€2162.82	5%	€13.05	€2270.70
VII	€12.72	€2213.28			
VIII	€13.11	€2281.14			
IX	€13.84	€2408.16			
X	€14.63	€2545.62			
XI	€15.53	€2702.22			
XII	€16.49	€2869.26			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 8 décembre 2022

If the sector-specific qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the employee's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the premium for having obtained the sector-specific qualification. Failing this, the parties apply the provisions of this Appendix.

Article 2 Benefits in kind

The minimum amount of each benefit in kind as defined under Article 144 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement is estimated as follows:

- > Cost of a meal: €4.70.
- > Cost of accommodation: €71.

If the size of the accommodation justifies it, a higher valuation may be stipulated in the contract. Benefits in kind are deducted from net pay.

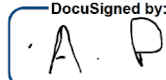
Article 3 Effective date

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 8 December 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:

15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

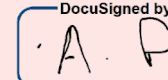
L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:

18B09F89E3E24EE...

For the Professional Employer Organisation:

The National Federation of Private Employers of France – FEPEM

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

DocuSigned by:

15732F36CA074EB...

Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders – CSAFAM

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities – FGTA/FO

The Professional Union for Childminders and Family Assistants – SPAMAF

The National Union of Autonomous Trade Unions – UNSA – FESSAD

DocuSigned by:

18B09F89E3E24EE...

Avenant n°5 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 27 janvier 2023

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 18 avril 2023

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire du Niveau I à 1,02 Smic (ou Smic +2 %), la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,49 €	1 999,26 €	4 %	11,95 €	2 079,30 €
II	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
III	11,69 €	2 034,06 €	4 %	12,16 €	2 115,84 €
IV	11,88 €	2 067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
V	12,06 €	2 098,44 €	5 %	12,66 €	2 202,84 €
VI	12,56 €	2 185,44 €	5 %	13,19 €	2 295,06 €
VII	12,85 €	2 235,90 €			
VIII	13,24 €	2 303,76 €			
IX	13,97 €	2 430,78 €			
X	14,76 €	2 568,24 €			
XI	15,66 €	2 724,84 €			
XII	16,62 €	2 891,88 €			

Amendment 5 to Appendix 6 relating to the minimum pay applicable to employees employed by domestic employers of 27 January 2023

extended by Decree published in the official Gazette of 18 April 2023

Appendix 6, modified by this amendment, is intended to determine the minimum pay structure as defined under Article 144 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 1 Gross minimum pay under the Collective Agreement

In view of the evolution of inflation, the increase in the Smic on 1 January 2023, and the desire of the social partners to increase the Level I hourly pay to x1.02 Smic (or Smic +2%), the agreed minimum pay structure, before the deduction of social security contributions and any benefits in kind, is as follows:

Level	Gross hourly pay	Gross monthly salary (174 hours)	Percentage increase resulting from a sector-specific professional certification	Gross hourly pay including premium for having a sector-specific qualification	Monthly salary gross hourly pay including a premium for having a sector-specific qualification (174 hours)
I	€11.49	€1999.26	4%	€11.95	€2079.30
II	€11.56	€2011.44	4%	€12.02	€2091.48
III	€11.69	€2034.06	4%	€12.16	€2115.84
IV	€11.88	€2067.12	4%	€12.36	€2150.64
V	€12.06	€2098.44	5%	€12.66	€2202.84
VI	€12.56	€2185.44	5%	€13.19	€2295.06
VII	€12.85	€2235.90			
VIII	€13.24	€2303.76			
IX	€13.97	€2430.78			
X	€14.76	€2568.24			
XI	€15.66	€2724.84			
XII	€16.62	€2891.88			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 27 janvier 2023

If the sector-specific qualification is obtained during the performance of the contract, the parties must ensure that the employee's hourly pay is at least equivalent to the gross hourly pay, including the premium for having obtained the sector-specific qualification. Failing this, the parties apply the provisions of this Appendix.

Article 2 Benefits in kind

The minimum amount of each benefit in kind as defined under Article 144 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement is estimated as follows:

- > Cost of a meal: €4.70.
- > Cost of accommodation: €71.

If the size of the accommodation justifies it, a higher valuation may be stipulated in the contract. Benefits in kind are deducted from net pay.

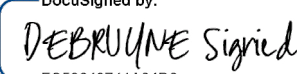
Article 3 Effective date

The signatories request the extension of this Amendment which will apply from the first calendar day of the month following the date of publication of the Extension Order in the Official Gazette.

Paris, 27 January 2023

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:

 FC53643741A04D0...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

DocuSigned by:

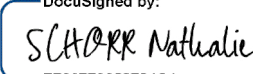
 FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

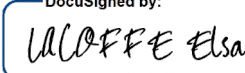
DocuSigned by:

 15732F36CA074EB...

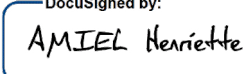
La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:

 FF08773652724C4...

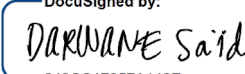
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

DocuSigned by:

 94DCF26B42F1477...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

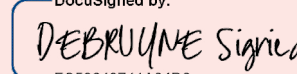
DocuSigned by:

 685812F5239140A...

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:

 243CC17857A142E...

For the Professional Employer Organisation:

The National Federation of Private Employers of France – FEPEM

DocuSigned by:

 FC53643741A04D0...

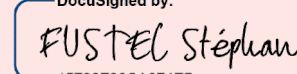
For the Trade Unions:

The CFDT Federation of Services

DocuSigned by:

 FA4D722B5B4F4AE...

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

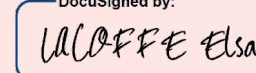
DocuSigned by:

 15732F36CA074EB...

Confederation of Employees of Domestic Employers, Family Assistants and Childminders – CSAFAM

DocuSigned by:

 FF08773652724C4...

The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities – FGTA/FO

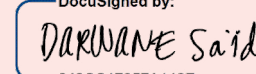
DocuSigned by:

 94DCF26B42F1477...

The Professional Union for Childminders and Family Assistants – SPAMAF

DocuSigned by:

 685812F5239140A...

The National Union of Autonomous Trade Unions – UNSA – FESSAD

DocuSigned by:

 243CC17857A142E...

ANNEXE 7

Classification des emplois applicable aux salariés du particulier employeur

Préambule

La présente annexe a pour objet de mettre en place la grille de classification applicable aux salariés du particulier employeur visés à l'article L.7221-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance de la classification des emplois qui a pour fonction :

- d'identifier les métiers du secteur, qui font l'objet d'une description sous la forme d'« emplois-repères » ;
- d'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ;
- de construire une hiérarchisation des emplois-repères au regard de leur contenu ;
- de faciliter la mobilité intra sectorielle et l'égalité professionnelle dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée sur le plan national et mise en œuvre territorialement.

La présente classification constitue un outil innovant qui doit permettre de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs, quel que soit le mode de déclaration. Dans cette perspective, elle offre une description homogène des différents emplois-repères.

Article 1 Champ d'application

La présente annexe s'applique à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

Article 2 La classification des emplois-repères

Les partenaires sociaux réaffirment que la classification repose sur les seules caractéristiques de l'emploi et de son contenu à l'exclusion de toute considération liée à la personne du salarié.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la classification, ont été identifiés aux termes de la présente annexe des emplois-repères qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes.

Les emplois-repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension de la présente annexe. Cette liste pourra être amenée à évoluer dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 2-1 Présentation des domaines d'activités

La classification comprend 21 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

- enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants) ;
- adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap) ;
- espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage) ;
- environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) ;
- environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

APPENDIX 7

Classification of domestic employee jobs

Preamble

The purpose of this Appendix is to establish the domestic employee classification grid referred to in Article L.7221-1 of the French Labour Code.

The social partners wish to highlight the importance of the job classification, the purpose of which is to:

- identify the jobs in the sector described as 'benchmark jobs';
- support employees in their professional development;
- rank benchmark jobs according to their content;
- facilitate mobility within the sector and gender equality as part of a process of workforce planning initiated nationally and implemented locally.

This classification grid is an innovative resource which should provide a better understanding of the occupations in the domestic employer sector, regardless of the method of declaration. As such, it offers a standardised description of the various benchmark jobs.

Article 1 Scope of application

This Appendix applies to all employees within the scope of the Specific 'Domestic Employee' framework of this Collective Agreement.

Article 2 Classification of benchmark jobs

The social partners reaffirm that the classification is based solely on the characteristics of the job and its content and does not take into account any personal considerations related to the employee.

In order to facilitate the implementation of the classification, the benchmark jobs identified under the terms of this Appendix are those offering a practical illustration of the most commonplace work situations.

The list of benchmark jobs is exhaustive as of the date of the extension of this Appendix. This list may change under the conditions set out in Article 3 of this Appendix.

Article 2-1 Presentation of the occupational categories

The classification includes 21 benchmark jobs divided into 5 occupational categories:

- Child (care of one or more children);
- Adult (supporting a person in maintaining their independence or with a disability);
- Living spaces (including home maintenance: cleaning, ironing);
- Technical Environment (including private secretary, private tutor, IT support);
- External Environment (DIY, light gardening work, security).

Article 2-2 Présentation des emplois-repères

Les emplois-repères sont positionnés sur une grille de classification comportant une échelle de 12 niveaux.

Chaque emploi-repère a fait l'objet d'une cotation par les partenaires sociaux en fonction des 5 critères suivants : les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes, la dimension relationnelle. Ces critères permettent également de distinguer les niveaux d'exigences requises des différents emplois assurant aux salariés la possibilité d'évoluer au cours de leur carrière (exemple : Assistant(e)s de vie A, B, C et D).

Échelle	DOMAINES				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby Sitter		Employé(e) familial(e) (A)		Employé(e) d'entretien et petits travaux Homme-Femme toutes mains (A)
II			Employé(e) familial(e) (B)	Accompagnateur (rice) Personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux Homme-Femme toutes mains (B) Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie (A)	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	Gardien(ne) (B)
IV		Assistant(e) de vie (B)			
V		Assistant(e) de vie (C)			
VI		Assistant(e) de vie (D)		Enseignant(e) particulier(e) (élémentaire) (A) Assistant(e) informatique (A)	
VII				Enseignant(e) particulier(e) (collège, lycée) (B) Assistant(e) informatique (B)	
VIII				Enseignant(e) particulier(e) (études supérieures) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

Article 2-2 Presentation of benchmark jobs

Benchmark jobs are positioned on a classification grid made up of a scale of 12 levels.

Each benchmark job has been rated by the social partners according to the following 5 criteria: knowledge required, technical nature, autonomy, problem-solving and interpersonal aspects. These criteria are also a means of identifying the differences in the demands of the various jobs, providing employees with an opportunity for career progression (For example: Care assistants A, B, C and D).

Scale	AREAS				
	Child	Adult	Living Environment	Technical Environment	External Environment
I	Babysitter		Domestic employee (A)		Maintenance and odd-job employee/Handyperson (A)
II			Domestic employee (B)	Accompanist Companion	Maintenance and odd-job employee/Handyperson (B) Caretaker (A)
III	Childcarer(s) A Childcarer(s) (B)	Care Assistant (A)	Domestic employee working with children	Private secretary	Caretaker (B)
IV		Care Assistant (B)			
V		Care Assistant (C)			
VI		Care Assistant (D)		Private Tutor (primary) (A) IT Assistant (A)	
VII				Private Tutor (high school, secondary school) (B) IT Assistant (B)	
VIII				Private Tutor (higher education) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

À cette grille de classification correspond la grille des salaires minima fixée par voie conventionnelle conformément à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Figurent en annexe A à E à la présente annexe les fiches descriptives établies par domaine comprenant chacune :

- la liste et le résumé des différents emplois-repères du domaine concerné ;
- la description de chaque emploi-repère, étant précisé que la liste des tâches est non exhaustive.

Article 2-3 Choix de l'emploi-repère

Pour identifier l'emploi-repère, il convient :

- de dresser la liste des activités confiées au salarié ;
- d'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à-dire l'activité qui prend en principe le plus de temps ;

toutefois, lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine Adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de trois (3) ans (domaine Enfant), il conviendra de choisir l'emploi-repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles) et ce, indépendamment du temps consacré à cette activité ;

- de retenir l'emploi-repère correspondant à cette activité principale dans sa totalité, même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées.

S'il y a des activités complémentaires aux activités de l'emploi-repère retenu, il convient, dans ce cas, de les lister dans le contrat de travail ou dans la lettre de notification. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation entre les parties.

S'il y a plusieurs activités principales de durée équivalente, il convient, dans ce cas, de retenir l'ensemble des emplois-repères correspondant et de retenir l'échelle la plus élevée de ces emplois-repères.

S'il y a une activité dominante auprès de personnes fragiles, il convient de retenir l'un des emplois-repères d'assistant(e) de vie correspondant, appartenant au domaine Adulte ou l'un des emplois-repères de garde d'enfant(s), appartenant au domaine Enfant (Enfant de moins de trois (3) ans).

- de rechercher l'échelle de l'emploi-repère retenu dans la grille de classification conformément à l'article 2.2 de la présente annexe.

Article 3 Clause de revoyure

Les emplois-repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension de la présente annexe. Leur nombre et leur contenu pourront être révisés en fonction notamment de l'émergence de nouveaux métiers ou des évolutions constatées dans les emplois-repères existants.

Des réflexions paritaires seront prioritairement engagées en vue de la création de nouveaux emplois-repères et notamment la garde d'enfant(s) en situation de handicap.

This classification grid corresponds to the minimum pay scale agreed under Appendix 6 of this Collective Agreement.

Appendices A to E to this Appendix contain the descriptions for each occupational category, each of which includes:

- a list and summary of the various benchmark jobs in the relevant occupational category;
- a description of each benchmark job with a non-exhaustive list of tasks;

Article 2-3 Identifying a benchmark job

In order to identify the benchmark job, it is necessary to:

- list the employee's duties;
- identify the occupational category (Child, Adult, Living Spaces, Technical Environment, External Environment) which must correspond to employee's main duties, i.e. the duties which, in principle, are the most time-consuming.

However, when the duties fall under multiple occupational categories, if one of them involves supporting an adult (Adult category) or caring for children under the age of three (3) (Child category), the benchmark job in one of these occupational categories should be chosen as the main duty (called the dominant duty with vulnerable persons), regardless of the time spent on this duty;

- choose the benchmark job corresponding to the main duties in their entirety, even if not all of the duties of this benchmark job are performed.

If there are additional duties to those of the selected benchmark job, these must be listed in the employment contract or appointment letter. Additional duties do not give rise to increased pay unless negotiated by the parties.

In cases where there are a number of main duties of equivalent duration, the corresponding benchmark jobs should be identified and the highest level of these benchmark jobs selected.

If there is a dominant duty with vulnerable persons, the benchmark jobs of Care Assistant, in the Adult occupational category, or one of the Childcare Assistant benchmark jobs in the Child educational category (Child under the age of (3) years) should be chosen.

- identify the level of the selected benchmark job on the classification grid in accordance with Article 2.2. of this Appendix.

Article 3 Review clause

The list of benchmark jobs is exhaustive as of the date of the extension of this Appendix. Their number and content may be revised depending in particular on the emergence of new occupations or new trends observed in existing benchmark jobs.

Joint discussions will be undertaken as a matter of priority with a view to creating new benchmark jobs, in particular for the care of children with disabilities.

Sur proposition de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) prévue à l'article 5 de la présente annexe, les évolutions des emplois repères ou la création de nouveaux emplois repères font l'objet d'avenants à la présente annexe conclus par la CPPNI.

Article 4 Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de la classification des emplois, les particuliers employeurs devront veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération et d'accès à la formation professionnelle.

Article 5 Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification

Les missions, la composition et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) sont définies à l'article 24 du socle commun de la présente convention collective.

La CPNSCC peut dans le cadre de ses travaux s'appuyer sur les travaux de la CPNEFP.

ANNEXES :

Annexe A : descriptif des emplois-repères du domaine « Enfant »

Annexe B : descriptif des emplois-repères du domaine « Adulte » **Annexe C** : descriptif des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »

Annexe D : descriptif des emplois-repères du domaine « Environnement technique »

Annexe E : descriptif des emplois-repères du domaine « Environnement externe »

On the proposal of the National Joint Committee for Monitoring and Consulting the Classifications (CPNSCC) referred to in Article 5 of this Appendix, changes in benchmark jobs or the creation of new benchmark jobs are subject to amendments to this Appendix agreed by the CPPNI.

Article 4 Gender equality in the workplace

The social partners highlight the importance of gender equality in the workplace. Within the framework of job classification, domestic employers must take care to guarantee professional equality between women and men in terms of recruitment, pay and access to vocational training.

Article 5 National Joint Committee for Monitoring and Consulting the Classifications

The remit, composition and procedures of the National Joint Committee for Monitoring and Consulting the Classifications (CPNSCC) are defined in Article 24 of the Common Framework of this Collective Agreement.

As part of its work, the CPNSCC may draw on the work of the CPNEFP.

APPENDICES:

Appendix A: description of benchmark jobs in the 'Child' occupational category

Appendix B: description of benchmark jobs in the 'Adult' occupational category **Appendix C**: description of benchmark jobs in the 'Living Spaces' occupational category

Appendix D: description of benchmark jobs in the 'Technical Environment' occupational category

Appendix E: description of benchmark jobs in the 'External Environment' occupational category

ANNEXE A

Domaine enfant

Trois emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Enfant » :

- un emploi de baby-sitter qui surveille et assure une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans. Si un ou plusieurs enfants est âgé de moins de trois (3) ans, l'emploi-repère concerné est obligatoirement garde d'enfant(s) ;
- deux emplois de garde d'enfant(s) qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

Les activités de chaque emploi-repère de ce domaine (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de chacun des emplois-repères même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Enfant »		
Baby-sitter Échelle 1	Garde d'enfant(s) A Échelle 3	Garde d'enfant(s) B Échelle 3
Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans	S'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans	Garde d'enfant(s) A
	Nettoyer les espaces de vie de l'enfant	
	Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs	
		Entretenir le linge de l'enfant

APPENDIX A

The 'Child' occupational category

Three benchmark jobs fall under the 'Child' occupational category:

- the job of a babysitter who provides supervision and occasional short-term care for one or more children over the age of three (3). If one or more children are under the age of three (3) years, the relevant benchmark job must be Childcare Assistant;
- two jobs of Childcare Assistants who provide care for one or more children over or under the age of three (3).

The duties of each benchmark job in this occupational category (as listed below, and for which the list of tasks is not exhaustive) correspond to the main duties of each of the benchmark jobs, even if they are not all required of the employee.

Mapping of benchmark jobs in the 'Child' occupational category		
Babysitter Scale 1	Childcare Assistant (A) Scale 3	Childcare Assistant (B) Scale 3
Providing supervision and occasional and short-term care for one or more children over the age of three (3) years	Providing care for one or more children over or under the age of three (3) years	Childcare Assistant (A)
	Cleaning the child's living environment	
	Supervising one or more children while doing homework	
		Doing the child's laundry

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Enfant »

Emploi-repère : Baby-sitter

L'emploi-repère de Baby-sitter consiste à surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans** : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents, ...).

Emploi-repère : Garde d'enfant(s) A

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) A consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans** : par exemple effectuer sa toilette, procéder aux changes, préparer et aider à la prise de ses repas ou biberons, accompagner l'enfant lors d'une promenade, organiser des activités ludiques et d'éveil ;
- **nettoyer les espaces de vie de l'enfant** (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant(s)) : par exemple les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire, ...) ;
- **surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs** : par exemple lecture, exercices.

Emploi-repère : Garde d'enfant(s) B

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) B consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Garde d'enfant(s) A** ;
- et
- **entretenir le linge de l'enfant** : par exemple trier, laver, repasser, plier et ranger le linge.

Description of benchmark jobs that fall under the 'Child' occupational category

Benchmark job: Babysitter

The benchmark job of Babysitter involves providing supervision and occasional, short-term care for one or more children over the age of three (3).

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- **providing supervision and occasional short-term care for one or more children over the age of three (3)**: for example, activities with the child (games, crafts etc.), walks, helping the child at mealtimes (snack, dinner etc.), helping the child with routine hygiene (washing their hands, brushing their teeth, etc.)

Benchmark job: Childcare Assistant A

The benchmark job of Childcare Assistant A involves looking after one or more children over or under the age of three (3).

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- **taking care of one or more children over or under the age of three (3)**: for example, washing and changing them, preparing and helping with meals or bottles, walks, organising play and early learning activities;
- **cleaning the child's living environment (in use during the childcare assistant(s)'s working hours)**: for example, the rooms, equipment and items used by or for the child (bedroom, toys, the bathtub etc.);
- **supervising homework**: for example, reading, exercises.

Benchmark job: Childcare Assistant B

The benchmark job of Childcare Assistant B involves looking after one or more children over or under the age of three (3).

Based on the employer's instructions, the key duties include:

- the duties of the benchmark job **Childcare Assistant A**,
- and
- **doing the child's laundry**: for example, sorting, washing, ironing, folding and putting away clothes.

ANNEXE B

Domaine adulte

Quatre emplois-repères d'assistant(e) de vie appartiennent au domaine d'activités « Adulte ». Les emplois d'assistant(e) de vie consistent à accompagner des personnes adultes dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation de leurs activités pouvant aller des tâches courantes aux actes essentiels de la vie quotidienne. En fonction des besoins de la personne, l'assistant(e) de vie peut être amené(e) à faire le lien avec l'entourage et/ou les professionnels de santé.

Les activités de chaque emploi-repère d'assistant(e) de vie (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Adulte »

Emploi-repère : Assistant(e) de vie (A)

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie A consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

effectuer et /ou accompagner l'employeur dans :

- > **les activités sociales et/ou de loisirs ;**
- > **les courses ;**
- > **les tâches ménagères :** par exemple entretenir les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), par exemple nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- > **l'entretien du linge ;**
- > **la préparation de repas courants :** par exemple préparer un repas de tous les jours ;
- > **les tâches administratives courantes :** par exemple la gestion du courrier, de documents et leur classement.

APPENDIX B

The 'Adult' occupational category

Four benchmark Care Assistant jobs under the 'Adult' occupational category. Care Assistant jobs involve supporting adults whose autonomy is temporarily, progressively or permanently impaired with activities ranging from routine tasks to activities of daily living. Depending on the person's needs, the Care Assistant may be required to liaise with family members and/or health professionals.

The duties of each benchmark Care Assistant job (non-exhaustive list of tasks below) correspond to the main duties of the benchmark job even if not all of them are required of the employee.

Description of benchmark jobs that fall under the 'Adult' occupational category

Benchmark job: Care Assistant (A)

The benchmark job of Care Assistant A involves supporting an adult whose autonomy is temporarily, progressively or permanently impaired in performing routine tasks.

Based on the employer's instructions, the key duties are:

performing and/or assisting the employer with the following activities:

- > **social and/or leisure activities;**
- > **groceries;**
- > **household chores:** for example, the upkeep of living spaces (indoor and outdoor), e.g. cleaning floors, furniture, objects, windows, bathrooms, terraces, changing bedding;
- > **doing the laundry;**
- > **preparing meals:** for example, preparing a standard meal;
- > **doing routine administrative** for example, handling and filing post and documents.

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.

Benchmark job: Care Assistant (B)

The benchmark job of Care Assistant B involves supporting an adult whose autonomy is temporarily, progressively or permanently impaired in performing routine tasks and activities of daily living.

Based on the employer's instructions, the key duties include:

- > duties of the benchmark job Care Assistant A;
- and
- > preparing and/or helping the employer to prepare meals for special dietary requirements: for example, salt-free, sugar-free, fat-free;
 - > assisting the employer:
 - at mealtimes: for example, helping the employer to sit down properly, laying the table, cutting up food;
 - with intimate care that the person could do themselves: for example, non-medical personal care, shaving, cosmetic care;
 - mobility and getting around inside or outside the home: for example, getting up from a chair, going down the stairs, crossing the street;
 - getting dressed: for example, putting on a cardigan, a jacket, lacing up shoes, changing from day to night clothes and vice versa.

Benchmark job: Care Assistant (C)

The benchmark job of Life Assistant C involves performing routine tasks and activities of daily living (excluding intimate care) that a person whose autonomy is temporarily, progressively or permanently impaired is unable to do themselves.

Based on the employer's instructions, the key duties include:

- > duties of the benchmark job Care Assistant A;
- and
- > preparing meals for the employer according to special dietary requirements: for example, semi-liquid or liquid, salt-free, sugar-free, fat-free;
 - > assisting:
 - the employer with meals: for example, helping the employer to sit properly, laying the table, cutting up food, using eating aids if necessary (specific spoons, bowls, etc.) ;
 - the employer with mobility and getting around inside or outside the home: getting up from a chair, going down the stairs, crossing the street;
 - the employer when getting dressed: for example, changing from day to night clothes and vice versa;
 - a third party (health professional, carer) in performing intimate care.

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 : <ul style="list-style-type: none"> > activités sociales et/ou de loisirs > courses > tâches ménagères > entretien du linge > préparation de repas courants > tâches administratives courantes 	Assistant(e) de vie A	Assistant(e) de vie A	
	Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques	Réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques	Assistant(e) de vie C
	Accompagner l'employeur dans : <ul style="list-style-type: none"> > la prise des repas > la réalisation des gestes d'hygiène corporelle > les transferts et les déplacements > l'habillement 	Assister : <ul style="list-style-type: none"> > l'employeur dans la prise des repas > une tierce personne dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle > l'employeur lors de ses transferts et déplacements > l'employeur lors de l'habillement 	
			Réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap

Mapping of benchmark jobs in the 'Adult' occupational category			
Care Assistant (A) Scale 3	Care Assistant (B) Scale 4	Care Assistant (C) Scale 5	Care Assistant (D) Scale 6
Performing and/or assist the employer in their daily activities: <ul style="list-style-type: none"> > social and/or leisure activities; > groceries > household chores > doing the laundry; > preparing food > doing routine administrative tasks 	Care Assistant (A)	Care Assistant (A)	
	Performing and/or assisting the employer in the preparation of specific meals	Preparing specific meals on behalf of the employer	Care Assistant (C)
	Assisting the employer with: <ul style="list-style-type: none"> > eating meals intimate care > mobility and getting around > getting dressed 	Assisting: <ul style="list-style-type: none"> > the employer with: eating meals > a third party in performing intimate care > the employer with mobility and getting around > the employer to get dressed 	
			Performing any care on behalf of an employer with a disability

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. »

Benchmark job: Life Assistant (D)

The benchmark job of Life Assistant D involves performing routine tasks and activities of daily living for a person with a disability who cannot perform them by themselves, including delegated care.

Based on the employer's instructions, the key duties include:

➤ the duties of the benchmark job **Care Assistant C**;
and

➤ **performing delegated healthcare care tasks for an employer with a disability**: performing healthcare tasks requiring mandatory training by a doctor or nurse who is responsible for overseeing this delegation of healthcare tasks.

Delegation of healthcare tasks

The delegation of healthcare tasks is specified in Article L.1111-6-1 of the French Public Health Code, (established by Law No 2005-102 of 11 February 2005 and amended by Law No 2005-370 of 22 April 2005 - Art. 10 JORF 23 April 2005). It reads as follows:

' For greater independence, a person who, due to functional limitations of the limbs linked to a physical disability, is permanently prevented from performing healthcare tasks related to their care prescribed by a doctor may appoint a carer who may be a friend or family member or another person of their choice.

The disabled person and the people they appoint are given education and training in advance by a healthcare professional allowing them to gain the knowledge and skills needed to perform these tasks for the disabled person in question. In the case of clinical tasks, this education and training is provided by a doctor or nurse.

The conditions of application of this Article are defined, where applicable, by Decree. »

ANNEXE C

Domaine espaces de vie

Trois emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Espaces de vie » :

- > deux emplois d'employé(e) familial(e) ;
- > un emploi d'employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s).

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Espaces de vie » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »			
Employé(e) familial(e) A Échelle 1	Employé(e) familial(e) B Échelle 2	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) Échelle 3	
Entretenir les espaces de vie	Employé(e) familial(e) A	Employé(e) familial(e) B	
Repasser le linge courant			
	Entretenir le linge		
	Repasser le linge délicat		
	Préparer les repas courants		
	Effectuer les courses		
			Surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans
			Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs

APPENDIX C

The 'Living Environment' occupational category

Three benchmark jobs belong to the 'Living Environment' occupational category:

- > two domestic employee jobs;
- > Domestic Employee working with child(ren).

The duties of each benchmark job in the 'Living Environment' occupational activity (non-exhaustive list of tasks) correspond to the main duties of the benchmark job even if they are not all required of the employee.

Mapping of benchmark jobs in the 'Living Environment' occupational category			
Domestic Employee (A) Scale 1	Domestic Employee (B) Scale 2	Domestic employee working with child(ren) Scale 3	
Upkeep of living environment	Domestic Employee (A)	Domestic Employee (B)	
Day-to-day ironing			
	Laundry		
	Ironing delicates		
	Preparing standard meals		
	Shopping		
			Look after and ensure the care of one or more children over the age of 3
			Look after one or more children while they complete their homework

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Espaces de vie »

Emploi-repère : Employé(e) familial(e) A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- entretenir les espaces de vie : par exemple nettoyer les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- repasser le linge courant ou dont les matières ne demandent pas de technique particulière de repassage, le plier et le ranger.

Emploi-repère : Employé(e) familial(e) B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) familial(e) A ;
- et
- entretenir le linge : par exemple effectuer l'entretien du linge courant et délicat (tri, lavage, séchage ;
 - repasser le linge délicat ou dont les matières demandent des techniques particulières de repassage, le plier et le ranger ;
 - préparer des repas courants : par exemple préparer un repas de tous les jours ;
 - effectuer les courses.

Emploi-repère : Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) familial(e) B ;
- et
- surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels, ...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner, ...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents, ...) ;
 - surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs : par exemple lecture, exercices.

Description of benchmark jobs belonging to the 'Living Environment' occupational category

Benchmark job: Domestic Employee A

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- upkeep of the living environment for example, cleaning the living environment (interior and exterior), cleaning floors, furniture, objects, windows, bathrooms, terraces, changing bedding;
- ironing of day-to-day laundry or of any fabrics that do not require a particular ironing technique, folding it and putting it away.

Benchmark job: Domestic Employee B

Based on the employer's instructions, the key duties include:

- the duties of the benchmark job Domestic Employee A;
- and
- laundry: for example, normal and delicates (sorting, washing, drying);
 - ironing delicates or fabrics requiring special ironing techniques, folding them and putting them away;
 - preparing meals: for example, preparing an everyday meal;
 - buying groceries.

Benchmark job: Domestic Employee working with children

Based on the employer's instructions, the key duties include:

- the duties of the benchmark job Domestic Employee B;
- and
- providing supervision for one or more children over the age of three (3): for example, activities with the child (games, crafts etc.), walks, helping the child at mealtimes (snack, dinner etc.), helping the child with routine hygiene (washing their hands, brushing their teeth, etc.);
 - supervising homework: for example, reading, exercises.

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 : <ul style="list-style-type: none"> > une assistance administrative > une assistance à la gestion du budget familial

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »				
Enseignant (e) particulier (ère) (niveau élémentaire) A Échelle 6	Enseignant (e) particulier (ère) (niveau collège, lycée) B Échelle 7	Enseignant (e) particulier (ère) (niveau études supérieures) C Échelle 8	Assistant(e) informatique A Échelle 6	Assistant(e) informatique B Échelle 7
Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant	Identifier le besoin	Assistant(e) informatique A
Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Installer et configurer le matériel informatique	
			Intervenir sur une panne informatique	
				Accompagner la personne dans le domaine informatique

APPENDIX D

The 'Technical Environment' occupational category

Seven benchmark jobs fall under the 'Technical Environment' occupational category:

- > a job as a chaperone corresponds to a companion;
- > a job as a private secretary;
- > three private tutor jobs depending on the learner's level;
- > two jobs as an IT assistant.

The duties of each benchmark job in the 'Technical Environment' occupational activity (non-exhaustive list of tasks) correspond to the main duties of the benchmark job even if they are not all required of the employee.

Mapping of benchmark jobs in the 'Technical Environment' occupational category	
Chaperone/Companion Scale 2	Private secretary Scale 3
Supporting an adult with their leisure activities	Writing, looking for documents
	Perform: <ul style="list-style-type: none"> > administrative assistance > assistance in managing the family budget

Mapping of benchmark jobs in the 'Technical Environment' occupational category				
Private tutor (primary level) A Scale 6	Private tutor (high school, secondary school level) B Scale 7	Private Tutor (higher education level) C Scale 8	IT Assistant A Scale 6	IT Assistant B Scale 7
Assess learner level	Assess learner level	Assess learner level	Identifying their needs	IT Assistant A
Produce lesson plans and/or provide personal tuition	Produce lesson plans and/or provide personal tuition	Produce lesson plans and/or provide personal tuition	Installing and configuring computer hardware	
			Responding to a computer failure	
				Providing IT support

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement technique »

Emploi-repère : Accompagnateur(rice)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs : par exemple aider, proposer à l'employeur la réalisation de tout ou partie de ses activités de loisirs à son domicile ou à l'extérieur (notamment des activités sociales, culturelles, de loisirs adaptées).

Emploi-repère : Secrétaire particulier(ère)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- rédiger des écrits, rechercher des documents
par exemples lettres, CV, courriels ou tout autre écrit ;
- réaliser :
 - une assistance administrative : par exemple la gestion de l'agenda, la prise de rendez-vous, la réalisation du montage d'un dossier simple (demande de prise en charge, d'allocation, ...), la rédaction d'un courrier administratif (URSSAF, impôts, retraite, ...), la prise de notes ;
 - une assistance à la gestion du budget familial : par exemple l'élaboration et le suivi du budget (hebdomadaire, mensuel), la réalisation d'un comparatif de devis.

Dans le cadre de l'ensemble des activités décrites ci-dessus, il peut être demandé au secrétaire particulier de sauvegarder, classer et archiver tous les documents selon les consignes de l'employeur.

Emploi-repère : Enseignant(e) particulier(ère) A (niveau élémentaire)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et /ou dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple enseigner les fondamentaux (cours de lecture, d'écriture, de grammaire, géométrie, histoire, géographie, ...), apprendre à l'élève à acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation de ses devoirs), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches, ...).

Emploi-repère : Enseignant(e) particulier(ère) B (niveau collège, lycée)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;

Description of benchmark jobs belonging to the 'Technical environment' occupational category

Benchmark Job: Chaperone

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- supporting an adult with their leisure activities: for example, helping with or proposing some or all of the employer's leisure activities at home or elsewhere (including social, cultural and adapted leisure activities).

Benchmark job: Private secretary

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- writing, looking for documents
for example, letters, CVs, emails or any other written documents;
- perform:
 - administrative assistance: for example, managing schedules, making appointments, writing straightforward applications (funding requests, benefits etc.), drafting official letters (URSSAF, taxes, pension etc.), note-taking;
 - assistance with managing the family budget: for example, creating and monitoring the budget (weekly, monthly), comparing quotes.

For any of the duties described above, the private secretary may be asked to save, file and archive any documents according to the employer's instructions.

Benchmark job: Private Tutor A (primary level)

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- assessing the learner's level: for example, using simple exercises (MCQ, quizzes, tests etc.) to identify strengths and areas for improvement;
- creating lesson plans and/or providing personal tuition based on the school curriculum: for example, teaching the basics (reading, writing, grammar, geometry, history, geography, etc.), teaching study skills (memorisation, homework performance), giving exercises, creating one or more teaching resources for the relevant subject(s) (tables, plans, diagrams, worksheets etc.).

Benchmark job: Private Tutor B (high school, secondary school level)

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- assessing the learner's level: for example, using simple exercises (MCQ, quizzes, tests etc.) to identify strengths and areas for improvement;

- élaborer et dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues,...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours) proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches,...), préparer l'apprenant à un contrôle ou à un examen (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision,...).

Emploi-repère : Enseignant(e) particulier(ère) C (niveau études supérieures)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et dispenser l'enseignement particulier : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues,...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches,...), préparer l'apprenant à un examen, à un concours ou à l'entrée aux grandes écoles (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision,...).

Emploi-repère : Assistant(e) informatique A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- identifier le besoin : par exemple déterminer avec l'utilisateur ses attentes et la durée maximum de l'intervention ;
- installer et configurer le matériel informatique ;
- intervenir sur une panne informatique : par exemple effectuer un diagnostic de la panne et remédier aux problèmes.

Emploi-repère : Assistant(e) informatique B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Assistant(e) informatique A ;
- et
- accompagner la personne dans le domaine informatique : par exemple dans l'utilisation de l'ordinateur, des périphériques et des logiciels (traitement de texte, navigation web, courrier électronique, tableur).

- creating lesson plans and providing personal tuition based on the school curriculum: for example, consolidating and building on the learner's knowledge in the relevant subject(s) (mathematics, French, philosophy, economics, languages etc.), teaching study skills (memorisation, exercises, note-taking in lessons) giving exercises, creating one or more resources for the relevant subject(s) (tables, plans, diagrams, worksheets etc.), helping the learner to prepare for a test or an exam (producing revision sheets, developing a revision plan etc).

Benchmark job: Private Tutor C (higher education level)

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- assessing the learner's level: for example, using simple exercises (MCQ, quizzes, tests etc.) to identify strengths and areas for improvement;
- creating lesson plans and providing personal tuition: for example, consolidating and building on the learner's knowledge of the relevant subject(s) (mathematics, French, philosophy, economics, languages etc.), teaching study skills (memorisation, exercises, note-taking in lessons) giving exercises, creating one or more teaching resources for the relevant subject(s) (tables, plans, diagrams, sheets...), helping the student to prepare for an exam or competitive entrance exam for the grandes écoles (making revision cards, revision plans etc).

Benchmark job: IT Assistant A

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- identifying the need: for example, together with the user, determining their expectations and the maximum duration of the assistance;
- installing and configuring computer hardware;
- responding to a computer failure: for example, diagnosing the fault and fixing the issues.

Benchmark job: IT Assistant B

Based on the employer's instructions, the key duties include:

- the duties of the benchmark job IT Assistant A;
- and
- offering IT support: for example, using the computer, peripherals and software (word processing, web browsing, email, spreadsheets).

ANNEXE E

Domaine environnement externe

Quatre emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Environnement externe » :

- > deux emplois d'employé(e) d'entretien et petits travaux / homme-femme toutes mains ;
- > deux emplois de gardien(ne).

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Environnement externe » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »	
Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-Femme toutes mains A Échelle 1	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-femme toutes mains B Échelle 2
Effectuer des petits travaux de bricolage	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-Femme toutes mains A
Nettoyer et entretenir les espaces extérieurs	
	Effectuer des petits travaux de jardinage

Gardien(ne) A Échelle 2	Gardien(ne) B Échelle 3
Surveiller la propriété (habitation et dépendances)	Gardien A
Entretenir la propriété (habitation et dépendances)	
	Assurer des tâches complémentaires

APPENDIX E

The 'External Environment' occupational category

Four benchmark jobs fall under the 'External Environment' occupational category:

- > two odd-job and maintenance/handyperson job;
- > two caretaker jobs.

The duties of each benchmark job in the 'External Environment' occupational activity (non-exhaustive list of tasks) correspond to the main duties of the benchmark job even if they are not all required of the employee.

Mapping of benchmark jobs in the 'Technical Environment' occupational category	
Maintenance and odd-job employee/ Handyperson A Scale 1	Maintenance and odd-job employee/ Handyperson B Scale 2
Small DIY jobs	Maintenance and odd-job employee/Handyperson A
Cleaning and upkeep of outdoor spaces	
	Light gardening

Caretaker (A) Scale 2	Caretaker (B) Scale 3
Monitoring the property (house and outbuildings)	Caretaker A
Property maintenance (house and outbuildings)	
	Additional tasks

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement externe »

Emploi-repère : Employé(e) d'entretien et petitstravaux/Homme-Femmetoutes mains(A)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- effectuer des petits travaux de bricolage : par exemple monter et démonter des meubles, les déplacer, effectuer des petits travaux de peinture, reboucher des petits trous dans un mur, une porte, changer des ampoules, changer des joints de robinets ;
- nettoyer et entretenir les espaces extérieurs : par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches et évacuer les déchets, désherber, arroser les plantes, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs), cueillette des fruits.

Emploi-repère : Employé(e) d'entretien et petitstravaux/Homme-Femme toutes mains(B)

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains A ;

et

- effectuer des petits travaux de jardinage : par exemple repotter 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, ...).

Description of benchmark jobs belonging to the 'External Environment' occupational category

Benchmark job: Maintenance and odd-job employee/Handyperson (A)

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- small DIY jobs: for example, assembling and disassembling furniture, moving it, small painting jobs, filling small holes in a wall or in a door, changing light bulbs, replacing a washer on a tap;
- cleaning and maintaining outdoor areas: for example, mowing the lawn and picking up garden waste, picking up leaves and branches, removing waste, weeding, watering plants, cleaning and maintaining outdoor furniture (garden furniture, barbecues, waste bins, flowers), picking fruit.

Benchmark job: Maintenance and odd-job employee/Handyperson (B)

Based on the employer's instructions, the key duties include:

- the duties of the Benchmark Maintenance and odd-job employee/Handyperson A;
- and
- light gardening: for example, repotting plants and other shrubs, digging up earth for planting flowers or vegetables for personal use, pruning shrubs, rose bushes, hedges and other plants, cleaning and maintaining ponds, the swimming pool and other ornamental water features as well as any plant rooms.

Benchmark job: Caretaker (A)

Based on the employer's instructions, the key duties are:

- monitoring the property (house and outbuildings): for example, identifying the property's boundaries and its entrances, monitoring boundaries and entrances, checking the purpose of any visits and accompanying visitors, ensuring outdoor spaces are kept;
- maintaining the property (house and outbuildings): for example, mowing the lawn and picking up garden waste, picking up leaves, branches, weeding, watering the plants, managing the property's energy supply (gas, fuel, wood etc.), cleaning the gate, entrance doors, outbuildings, walkways, carrying out small DIY jobs, cleaning and maintaining outdoor furniture (garden furniture, barbecues, planters etc).

Emploi-repère : Gardien(ne) (B)

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

➤ les activités de l'emploi-repère Gardien(ne) A ;

et

➤ assurer des tâches complémentaires : par exemple s'occuper des animaux de compagnie (les promener, les alimenter, nettoyer leur espace), nettoyer et entretenir les bassins, la piscine ainsi que les annexes techniques, nettoyer la voiture de l'employeur, fendre, ranger et stocker le bois.

Benchmark job: Caretaker (B)

Based on the employer's instructions, the key duties include:

➤ the duties of the benchmark job Caretaker A;

and

➤ carrying out additional tasks: for example, taking care of pets (walking them, feeding them and cleaning their spaces), cleaning and maintaining the ponds, swimming pool and any plant rooms, cleaning the employer's car, chopping, putting away and storing wood.

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES



Avenant n° 1 à la Convention collective
de la branche du secteur
des particuliers employeurs
et de l'emploi à domicile

**FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES
AYANT UNE VALEUR INDICATIVE
ET NON CONVENTIONNELLE,
ANNEXÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE**

FACT SHEETS AND INFORMATION DOCUMENTS



Amendment 1 to the
Collective Agreement
governing the Domestic Employer
and Domestic Employment Sector

**FACT SHEETS AND INFORMATION DOCUMENTS
FOR REFERENCE PURPOSES WHICH DO NOT HAVE
THE SAME LEGAL EFFECT AS THE AGREEMENT,
ANNEXED TO THE COLLECTIVE AGREEMENT**

➤ TABLE DES MATIÈRES

AVENANT N° 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DE LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE	294
Préambule	297
Article 1 Champ d'application professionnel et géographique	297
Article 2 Objet	297
Article 3 Contenu de l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle »	298
Article 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant	299
Article 4-1 Durée et entrée en vigueur	299
Article 4-2 Suivi de l'avenant	300
Article 4-3 Révision et dénonciation	300
ANNEXE FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES AYANT UNE VALEUR INDICATIVE ET NON CONVENTIONNELLE	303
SOCLE COMMUN	303
Document pédagogique relatif aux formalités d'embauche	303
Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés	307
Fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté	309
Modèle de courrier informant du décès de l'enfant	311
Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement	313
Modèle de reçu pour solde de tout compte	315
Modèle de certificat de travail	317
Glossaire	319
SOCLE ASSISTANT MATERNEL	326
Modèle d'engagement réciproque	326
Modèle de contrat de travail à durée indéterminée	328
Autorisation de transport de l'enfant	341
Autorisation d'intervention médicale d'urgence	342
Autorisation d'administrer des médicaments	343

➤ TABLE OF CONTENTS

AMENDMENT 1 TO THE COLLECTIVE AGREEMENT GOVERNING THE DOMESTIC EMPLOYER AND DOMESTIC EMPLOYMENT SECTOR	294
Preamble	297
Article 1 Occupational and geographical scope	297
Article 2 Corporate Object	297
Article 3 Content of the 'Fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Collective Agreement'	298
Article 4 Effective date, transitional provisions and follow-up to this Amendment	299
Article 4-1 Term and effective date	299
Article 4-2 Follow-up to the Amendment	300
Article 4-3 Review and termination	300
FACT SHEETS AND INFORMATION DOCUMENTS FOR REFERENCE PURPOSES WHICH DO NOT HAVE THE SAME LEGAL EFFECT AS THE AGREEMENT	303
FRAMEWORK	303
Fact sheet relating to recruitment formalities	303
Fact sheet relating to the calculation of paid leave	307
Fact sheet relating to the calculation of length of service	309
Template letter notifying the death of the child	311
Template certificate specifying the date on which the employee is free from any obligation	313
Receipt for final settlement	315
Employment certificate sample	317
Glossary	319
CHILDMINDER FRAMEWORK	326
Mutual Engagement Model	326
Open-ended employment contract template	328
Autorisation to transport the child	341
Emergency Medical Response Authorisation	342
Autorisation to administer medication	343

Modèle de fiche mensuelle de suivi	344
Fiche pédagogique : le retrait de l'enfant	345

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR 348

Modèle de lettre d'engagement	348
Contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée)	353
Contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée	369
Carnet de transmission	381
Informations utiles en cas d'urgence	382
Connaissance de la personne accompagnée	383
Modèle de page de transmission	385
Fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière	387
Modèle de courrier informant du décès de l'employeur	389
Fiche pédagogique : la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit	391
Fiche pédagogique : la déduction des périodes d'absence du particulier employeur	393
Fiche pédagogique relative au licenciement	396

Monthly tracking sheet template	344
Fact sheet relating to the removal of the child	345

DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK 348

Letter of commitment template	348
Open-ended employment contract (excluding shared care)	353
Open-ended employment contract including shared care	369
Transmission logbook	381
Useful information in case of emergency	382
Knowledge of the person being assisted	383
Transmission page template	385
Monthly monitoring sheet in the event of irregular working hours	387
Template Letter notifying the death of the employer	389
Fact sheet relating to the distinction between daytime on-call hours and night-time on-call hours	391
Fact sheet relating to deduction of periods of absence of the domestic employer	393
Fact sheet relating to dismissal	396

➤ PRÉAMBULE

L'architecture de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile telle que définie dans la convention collective se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Le texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective ;
- de deux socles spécifiques :
 - le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
 - le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

Les annexes revêtent deux natures différentes :

- des annexes ayant valeur conventionnelle ;
- des fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle (modèles, notes explicatives et un glossaire).

En effet, compte tenu de la singularité de la relation de travail entre les salariés et les particuliers employeurs, les partenaires sociaux souhaitent apporter une dimension pédagogique aux dispositions conventionnelles et ainsi permettre aux salariés et aux employeurs de s'approprier les dispositions conventionnelles.

C'est dans ce cadre qu'à la suite de la signature de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le 15 mars 2021, les partenaires sociaux se sont attachés à poursuivre leurs travaux afin de prévoir les fiches et documents à visée pédagogique constituant une annexe ayant une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent avenant couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 2 Objet

Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des fiches et documents pédagogiques ayant une

➤ PREAMBLE

The structure of the Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector as defined in the Collective Agreement consists of a core text as well as appendices and amendments.

The core text of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment sector is structured around:

- a Common Framework applicable to all employees falling within the scope of the agreement set out in Chapter 1 of Part I of this Collective Agreement;
- two specific frameworks:
 - the Specific 'Childminder' Framework is intended to apply exclusively to childminders employed by a domestic employer;
 - the Specific 'Domestic Employee' Framework is intended to apply to employees covered by Article L.7221-1 of the French Labour Code.

There are two different types of appendices:

- appendices with the same legal effect as the Agreement;
- fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Agreement (models, explanatory notes and a glossary).

Given the special nature of the employment relationship between employees and domestic employers, the social partners are keen to add an educational dimension to the provisions of the Agreement and thus enable employees and employers to familiarise themselves with the provisions of the Agreement.

It is in this context that, following the signing of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector on 15 March 2021, the social partners have undertaken to continue their work in order to provide for fact sheets and information documents constituting an Appendix for reference purposes which do not have the same legal effect as the Agreement.

Article 1 Occupational and geographical scope

This Amendment covers all domestic employers and employees within the occupational and geographical scope of the National Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 2 Purpose

The purpose of this Amendment is to append fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Agreement to the Collective Agreement

valeur indicative et non conventionnelle.

Cette annexe est intitulée « Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle », elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle.

Article 3 Contenu de l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle »

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les fiches et documents pédagogiques contenus dans l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » sont :

- des modèles sur lesquels les parties à la relation de travail pourront s'appuyer. Il est précisé que les commentaires en italique, bleu, ont pour objet d'aider les utilisateurs dans la rédaction des actes juridiques. Ils sont à supprimer de la version définitive de ces derniers ;
- des notes explicatives destinées, sur une thématique donnée, à expliciter les dispositions de la convention collective ;
- un glossaire.

Il est précisé, en en-tête de chaque fiche et document pédagogique, si sont concernés :

- l'ensemble des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » comprend des :

- Fiches et documents pédagogiques à destination de l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) :
 - Fiche pédagogique relative aux formalités d'embauche ;
 - Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés ;
 - Fiche pédagogique sur l'ancienneté et les périodes prises en compte et exclues du calcul ;
 - Modèle de courrier d'information relatif au décès de l'enfant ;
 - Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouver libre de tout engagement ;
 - Modèle de reçu pour solde de tout compte ;
 - Modèle de certificat de travail ;
 - Glossaire.

governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

This Appendix is entitled 'Fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Agreement'. It is placed after all the appendices with the same legal effect as the Agreement.

Article 3 Content of the 'Fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Agreement'

In accordance with the provisions of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment sector, the fact sheets and information documents included in the 'Fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Agreement' are:

- templates that can serve as a framework to be used by parties in relation to the employment relationship. It should be noted that the comments in blue italics are intended to assist users in drafting legal acts. They are to be deleted from the final version of the latter;
- explanatory notes on a given theme to clarify the provisions of this Collective Agreement; a glossary.

In the header of each fact sheet and information document, it is specified whether the following are concerned:

- all employees in the Domestic Employer and Domestic Employment Sector (Common Framework);
- or employees covered by the Specific 'Childminder' Framework;
- or employees covered by the Specific 'Domestic Employee' Framework.

The 'Fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Agreement' includes:

- Fact sheets and information documents for all employees falling within the scope of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector (Common Framework):
 - Fact sheet relating to recruitment formalities;
 - Fact sheet relating to the calculation of paid leave;
 - Fact sheet relating to length of service and the periods taken into account or excluded from its calculation;
 - Template letter notifying the death of the child;
 - Template certificate specifying the date on which the employee is free of any commitment;
 - Receipt for final settlement sample;
 - Employment Certificate Template;
 - Glossary.

➤ Fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

- Modèle d'engagement réciproque ;
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée ;
- Modèle de fiche mensuelle de suivi ;
- Fiche pédagogique relative au retrait de l'enfant.

➤ Fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

- Modèle de lettre d'engagement ;
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée) ;
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée ;
- Modèle de carnet de transmission ;
- Modèle de fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière ;
- Modèle de courrier d'information en cas de décès du particulier employeur ;
- Fiche pédagogique relative à la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit ;
- Fiche pédagogique relative à la déduction des périodes d'absence du particulier employeur ;
- Fiche pédagogique relative au licenciement.

L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » contenant l'ensemble des fiches et documents sus mentionnés est annexée au présent avenant.

Article 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant

Article 4-1 Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à la même date que la convention collective, telle que prévue à l'article 8 de cette dernière.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires conviennent de ne pas en demander l'extension compte tenu du caractère non conventionnel des fiches et documents pédagogiques qu'il a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

➤ Fact sheets and information documents for employees covered by the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector:

- Mutual Engagement Model;
- Open-ended employment contract template;
- Monthly tracking sheet template;
- Fact sheet relating to the removal of the child.

➤ Fact sheets and information documents for employees covered by the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector:

- Letter of commitment template;
- Open-ended employment contract template (not including shared care);
- Open-ended employment contract template including shared care;
- Transmission logbook template;
- Monthly monitoring sheet template in the event of irregular working hours;
- Template letter notifying the death of the domestic employer;
- Fact sheet relating to the distinction between daytime on-call hours and night-time on-call hours;
- Fact sheet relating to deduction of periods of absence of the domestic employer;
- Fact sheet relating to dismissal.

The 'Fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the Agreement' containing the aforementioned fact sheets and information documents is annexed to this Amendment.

Article 4 Effective dates, transitional provisions and review procedures for this Amendment

Article 4-1 Term and effective date

This amendment is concluded for an unlimited period. It is appended to the Collective Agreement Governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

It takes effect on the same date as the Collective Agreement, as provided for in Article 8 of the latter.

This Amendment is filed in the usual way. The signatory parties agree not to request its extension in view of the non-legal nature of the fact sheets and information documents it is intended to annex to the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Article 4-2 Suivi de l'avenant

Les fiches et documents pédagogiques annexés à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile par le présent avenant ont une valeur indicative et non conventionnelle. Les partenaires sociaux s'engagent à les mettre à jour autant que de besoin ou en ajouter des nouvelles, selon les évolutions de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

Article 4-3 Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 4-2 Follow-up of the Amendment

The fact sheets and information documents annexed to the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector by this Amendment are for reference purposes and do not have the same legal effect as the Agreement. The social partners are committed to updating them as necessary or adding to them, in accordance with changes in the applicable legal, regulatory and contractual provisions.

Article 4-3 Review and termination

This Amendment may be revised and terminated under the conditions provided for in Articles 5 and 6 of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Fait à Paris, le 16 décembre 2021, modifié le 2 février 2022.

Paris, 16 December 2021, amended on 2 February 2022.

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

For the sector of childminders employed by domestic employers covered by the National Collective Agreement Governing Childminders Employed by Domestic Employers of 1 July 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

The National Federation of Domestic Employers of France – FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

Confederation of Unions of Family Assistants and Childminders – CSAFAM

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:
CAMIGNAUX Sylvie
B4225612895246E...

The Professional Union for Childminders and Family Assistants – SPAMAF

DocuSigned by:
CAMIGNAUX Sylvie
B4225612895246E...

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

The National Union of Autonomous Trade Unions – UNSA – FESSAD

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

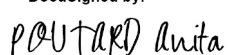
Fait à Paris, le 16 décembre 2021, modifié le 2 février 2022.

Paris, 16 December 2021, amended on 2 February 2022.

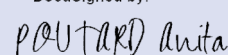
Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

For the sector of domestic employees covered by the National Collective Agreement Governing Domestic Employees of 24 November 1999

La Fédération des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:

 564DDB37CA254EF...

The National Federation of Domestic Employers of France – FEPEM

DocuSigned by:

 564DDB37CA254EF...

La Fédération des Services C. F. D. T.

DocuSigned by:

 FA4D722B5B4F4AE...

The CFDT Federation of Services

DocuSigned by:

 FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:

 15732F36CA074EB...


The CGT Commerce, Services and Distribution Federation

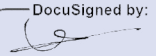
DocuSigned by:

 15732F36CA074EB...

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

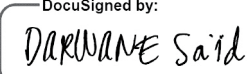
The General Federation of Workers in Agriculture, Food, Tobacco and Related Activities – FGTA/FO

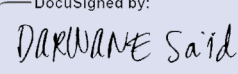
DocuSigned by:

 345B5A46338C43C...

DocuSigned by:

 345B5A46338C43C...

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

The National Union of Autonomous Trade Unions – UNSA – FESSAD

DocuSigned by:

 243CC17857A142E...

DocuSigned by:

 243CC17857A142E...

ANNEXE



Fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle



SOCLE COMMUN

Document pédagogique relatif aux formalités d'embauche

À l'attention des utilisateurs du présent document pédagogique.

Ce document est destiné à aider le particulier employeur à identifier les différentes démarches à réaliser en amont, et lors de l'embauche de son salarié. Il comprend un premier tableau relatif à l'embauche d'un salarié, et un second tableau relatif à l'embauche d'un assistant maternel. Il est rappelé que le recours au contrat de travail écrit est obligatoire pour les assistants maternels et les autres salariés du particulier employeur. Le recours au contrat travail oral doit être limité aux cas visés à l'article L1271-5 du code du travail.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

1 | L'embauche d'un salarié (hors assistant maternel)

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi ⁽¹⁾
Identifier les besoins	Besoin ponctuel ou régulier	X	X
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année	X	X
	Jours fériés travaillés	X	X
	Dimanches travaillés	X	X
	Absences du particulier employeur	X	X
	Modalités spécifiques d'organisation du travail (besoins spécifiques, mise à disposition d'un logement etc.)	X	X

APPENDIX



Fact sheets and information documents for reference purposes which do not have the same legal effect as the agreement



COMMON FRAMEWORK

Fact sheet relating to recruitment formalities

For the attention of users of this fact sheet.

This document is intended to help domestic employers to identify the various steps to be taken before and during the recruitment of any employees. It includes two tables, one for the recruitment of a domestic employee and one for the recruitment of a childminder. A written employment contract is compulsory for both childminders and other employees of domestic employers. Oral employment contracts must be limited to the cases referred to in Article L1271-5 of the French Labour Code.

This document is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

1 | The recruitment of an employee (excluding childminders)

Formalities		Written contract	Oral contract in the cases provided for by law ⁽¹⁾
Identify needs	Occasional or regular need	X	X
	Working pace, day(s), schedule(s) over the week and year	X	X
	Public holidays worked	X	X
	Sundays worked	X	X
	Domestic employer absences	X	X
	Specific working provisions (specific needs, accommodation, etc.)	X	X

Contacter les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur	X	X
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer le salarié en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	CESU / PAJEMPLOI / URSSAF / MSA	X	X
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander au salarié ses coordonnées, et son numéro de sécurité sociale	X	X
Vérifier l'identité du salarié	Demander au futur salarié de présenter sa pièce d'identité	X	X
	Si le futur salarié est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour	X	x
	Vérifier que le futur salarié est en âge de travailler, et le cas échéant, recueillir l'autorisation du représentant légal (sauf pour les mineurs émancipés)	X	X
En cas d'usage d'un véhicule du salarié	Vérifier le permis de conduire du salarié, l'attestation d'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.	X	X
En cas d'usage du véhicule du particulier employeur	Vérifier le permis de conduire du salarié. Informé au préalable sa compagnie d'assurance et mettre à la disposition du salarié le permis de conduire et la carte grise du véhicule.	X	X

Contact the social security agencies prior to hiring an employee in order to benefit from domestic employment assistance, provided that the conditions are met	Depending on the situation of the domestic employer	X	X
Register with the social security agencies and register the employee by requesting the necessary information	CESU / PAJEMPLOI / URSSAF / MSA	X	X
Collect the information necessary to draw up the employment contract and/or the employee's declaration to the URSSAF	Ask the employee for their contact details and social security number	X	X
Verify the employee's identity	Ask the prospective employee to present their identity document	X	X
	If the prospective employee is of foreign nationality (outside the European Union): check, by means of a written request addressed to the Prefecture at least 2 working days before they are due to take up the position, the validity of their residence permit	X	x
	Verify that the prospective employee is of working age, and if necessary, obtain the authorisation of their legal representative (except in the event of emancipated minors)	X	X
In the event of use of an employee's vehicle	Check the employee's driver's license, that they hold a valid vehicle insurance certificate and the vehicle registration document.	X	X
In the event of use of the vehicle of the domestic employer	Check the employee's driver's license. Inform the insurance company in advance and provide the employee with the driving licence and the vehicle registration document.	X	X

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi ⁽¹⁾
Remettre au futur salarié une lettre d'engagement	Néant	Facultatif	
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit	Au plus tard le jour de l'embauche ou au terme de la période d'essai prévue dans la lettre d'engagement	X	

(1) À la date de rédaction du document, l'article L. 1271-5 du code du travail autorise, pour l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel, le recours au contrat oral pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année.

2 | L'embauche d'un assistant maternel

Formalités	
Identifier les besoins de l'enfant accueilli	Besoin ponctuel ou régulier
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année
	Identification des semaines non travaillées
	Jours fériés travaillés
	Dimanches travaillés
Contacteur les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer l'assistant maternel en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	PAJEMPLOI
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander à l'assistant maternel ses coordonnées et son numéro de sécurité sociale

Formalities		Written contract	Oral contract in the cases provided for by law ⁽¹⁾
Provide the prospective employee with a letter of commitment	None	Optional	
Draft and deliver the written employment contract to the employee	At the latest on the effective hire date or at the end of the trial period provided for in the letter of commitment	X	

(1) At the time of writing, Article L. 1271-5 of the French Labour Code authorises, for the employer and the employee using the universal employment service voucher, the use of an oral contract for jobs where the working time does not exceed eight hours per week or does not exceed four consecutive weeks in a year.

2 | The recruitment of a childminder

Formalities	
Identify the needs of the child receiving care	Occasional or regular need
	Working pace, day(s), schedule(s) over the week and year
	Identify non-working weeks
	Public holidays worked
	Sundays worked
Contact the social security agencies prior to hiring an employee in order to benefit from domestic employment assistance, provided that the conditions are met	Depending on the situation of the domestic employer
Register with the social security agencies and register the childminder by requesting the necessary information	PAJEMPLOI
Collect the information necessary to draw up the employment contract and/or the employee's declaration to the URSSAF.	Ask the childminder for their contact information and social security number

Formalités	
Vérifier l'identité de l'assistant maternel	Demander à l'assistant maternel de présenter sa pièce d'identité
	Si l'assistant maternel est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour
Vérifier que l'assistant maternel remplit les conditions pour exercer ses fonctions	S'assurer que l'assistant maternel est titulaire d'un agrément en cours de validité, et recueillir les références de celui-ci
	Vérifier que l'assurance responsabilité civile professionnelle de l'assistant maternel est en cours de validité
En cas d'usage d'un véhicule	Vérifier les documents originaux suivants : <ul style="list-style-type: none"> ➤ le permis de conduire de l'assistant maternel et/ou de la personne visée par le contrat de travail et autorisée par le particulier employeur à transporter l'enfant ; ➤ l'attestation d'assurance automobile en cours de validité ; ➤ et la carte grise.
Remettre au futur salarié l'engagement réciproque s'il y a lieu	Néant
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit, en annexant les consignes et informations relatives à l'enfant	Au plus tard le premier jour d'accueil de l'enfant

Formalités	
Verify the identity of the childminder	Ask the childminder to show their identity document
	If the childminder is of foreign nationality (outside the European Union): check, by means of a written request addressed to the Prefecture at least 2 working days before they are due to take up the position, the validity of their residence permit
Verify that the childminder meets the conditions for performing their duties	Ensure that the childminder has a valid licence, and collect references for the licence
	Check that the professional liability insurance of the childminder is valid
In the event of use of a vehicle	Check the following original documents: <ul style="list-style-type: none"> ➤ the driving licence of the childminder and/or the person covered by the employment contract and authorised by the domestic employer to transport the child; ➤ the valid car insurance certificate; ➤ and the vehicle registration document.
Provide the prospective employee with the mutual engagement letter if necessary	None
Draft and deliver the written employment contract to the employee, attaching any instructions and information relating to the child	No later than the child's first day of care

SOCLE COMMUN

Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés

À l'attention des utilisateurs du présent document.

L'objet du présent document est d'illustrer le décompte des jours de congés pris par le salarié.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Les salariés bénéficient de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé ou par période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire prévu par le contrat de travail ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés par le salarié.

Lors de la prise des congés payés, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié.

Illustration

Exemple 1

Madame X est assistante maternelle. Elle travaille les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au dimanche.

Elle indique à ses employeurs vouloir partir en congé le mardi 5 août au soir, après son travail.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le jeudi 7 août ;
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le samedi 16 août, avant la reprise du travail le lundi 18 août ;
- Les dimanches 10 et 17 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés ;
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

Jour férié
 Jour de repos hebdomadaire
 Jour de congé payé à décompter

→ 8 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.

COMMON FRAMEWORK

Fact sheet relating to the calculation of paid leave

For the attention of users of this document.

The purpose of this document is to illustrate how to count the days of leave taken by the employee.

This document is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

The employee accrues two point five (2.5) working days of paid leave at the end of each month of work or of each equivalent period as defined by the legal and regulatory provisions of ordinary law.

The working days are the seven days of the week minus:

- the mandatory weekly rest period;
- days recognised as public holidays by law and those usually not worked by the employee.

When taking paid leave, the first day of leave counted is the first working day that should have been worked by the employee according to the agreed schedule.

Illustration

Example 1

Ms X is a childminder. She works Mondays, Tuesdays, Thursdays and Fridays. Her weekly day of rest is Sunday.

She tells her employers that she wants to go on leave on the evening of Tuesday 5 August, after she has finished her shift. She therefore wishes to take paid leave from Thursday 7 August to Saturday 16 August inclusive.

- The first day that should have been worked by Ms X is Thursday 7 August;
- The last working day not worked by Ms X is Saturday 16 August, before the resumption of work on Monday 18 August;
- Sunday 10 and Sunday 17 August, corresponding to the employee's weekly rest period, are not counted;
- 15 August, a statutory holiday provided for in the employment contract, is not counted.

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
4 August	5 August	6 August	7 August	8 August	9 August	10 August
11 August	12 August	13 August	14 August	15 August	16 August	17 August
18 August	19 August	20 August	21 August	22 August	23 August	24 August

Statutory holiday
 Weekly day of rest
 Paid leave to be deducted

→ 8 working days of paid leave are to be taken into account.

Exemple 2

Madame X travaille chez Madame Y comme assistante de vie du mercredi au dimanche. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au lundi.

Elle souhaite poser des jours de congés payés du mercredi 6 août au mardi 19 août inclus.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le mercredi 6 août.
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le mardi 19 août avant la reprise du travail le mercredi 20 août.
- Les lundis 11 et 18 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés.
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

Jour férié
 Jour de repos hebdomadaire
 Jour de congé payé à décompter

→ 11 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.

Example 2

Ms X works for Ms Y as a caregiver from Wednesday to Sunday. Her weekly rest day is Monday.

She wants to take paid leave from Wednesday 6 August to Tuesday 19 August inclusive.

She therefore wishes to take paid leave from Thursday 7 August to Saturday 16 August inclusive.

- The first day that should have been worked by Ms X is Wednesday 6 August.
- The last working day not worked by Ms X is Tuesday 19 August before the resumption of work on Wednesday 20 August.
- Monday 11 and Monday 18 August, corresponding to the employee's weekly rest period, are not counted.
- 15 August, a statutory holiday provided for in the employment contract, is not counted.

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
4 August	5 August	6 August	7 August	8 August	9 August	10 August
11 August	12 August	13 August	14 August	15 August	16 August	17 August
18 August	19 August	20 August	21 August	22 August	23 August	24 August

Statutory holiday
 Weekly day of rest
 Paid leave to be deducted

→ 11 working days of paid leave are to be taken into account.

Fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté

À l'attention des utilisateurs du présent document.

En application de l'article 60 du « socle commun » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié.

Ces périodes sont rappelées dans le présent document.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Sauf dispositions spécifiques, notamment pour les fratries à l'article 90-1 du « socle assistant maternel » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée par contrat de travail.

Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail.

Certaines périodes non travaillées sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent donc être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

1 | Les périodes prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

Sont notamment pris en compte pour la détermination d'ancienneté :

- Les jours fériés à l'exception des jours fériés tombant sur une semaine non travaillée prévue au contrat de travail ;
- Les périodes de prise des congés acquis par le salarié ;
- La période de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Le congé parental uniquement pour la moitié de sa durée ;
- Les congés pour événements familiaux ;
- Le congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté ;
- Le congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ;
- Le congé de présence parentale ;
- La période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident de travail et d'accident de trajet ;
- Les absences des salariés de la branche pour la participation aux commissions paritaires de la branche ;

Fact sheet relating to the calculation of length of service

For the attention of users of this document.

Pursuant to Article 60 of the 'Common Framework' of the Collective Agreement, length of service is calculated on the basis of the length of the employee's service with the domestic employer, under the same employment contract, regardless of working time.

Length of service is calculated from the effective hire date and ends on the date on which the employment contract ends.

Certain periods of suspension of the employment contract are taken into account when calculating the employee's length of service.

These periods are outlined in this document.

This document is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

Unless there are specific provisions, namely those relating to siblings as set out in Article 90-1 of the Collective Agreement, length of service is assessed per employment contract.

Length of service is calculated from the effective hire date and ends on the date on which the employment contract ends.

Certain periods not worked are considered actual working time for the purposes of calculating length of service. On the other hand, some absences suspend the employee's length of service.

1 | The periods taken into account in the calculation of length of service

In particular, the following are taken into account when determining length of service:

- Statutory holidays with the exception of those falling on an unworked week provided for in the employment contract;
- The periods of leave earned by the employee;
- Periods of maternity leave, paternity leave, childcare leave and adoption leave;
- Parental leave only for half of its duration;
- Family-related leave;
- Defence and Citizenship Day leave;
- Leave to attend the French Citizenship Welcome Ceremony;
- Parental care leave;
- The period of suspension of the employment contract due to occupational disease, or work and travel accidents;
- Absences of employees within the sector for the purpose of attending Joint Sector Committee meetings;

- Les absences des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame X est assistante de vie. Elle a été embauchée le 2 septembre 2019 et son contrat de travail a pris fin le 10 septembre 2021.

Ses seules absences concernent les congés payés qu'elle a régulièrement posés entre le 2 septembre 2019 et le 10 septembre 2021.

Ses congés payés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame X a donc acquis 2 ans d'ancienneté et 9 jours.

2 | Les périodes non prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

À l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Ne sont notamment pas pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- L'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel du salarié ;
- Les congés pour convenance personnelle ;
- Les absences injustifiées du salarié ;
- Le congé pour enfant malade.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame Y est assistante maternelle. Le 31 août 2020, elle a été embauchée par un particulier employeur, Monsieur Z, pour l'accueil de son enfant unique.

Madame Y a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 14 décembre 2020 au 4 janvier 2021 inclus.

Monsieur Z a procédé au retrait de l'enfant par lettre remise en main propre contre décharge le 16 avril 2021.

En raison de la durée du préavis fixée dans la convention collective, la date de fin du contrat de travail de Madame Y est fixée donc au 30 avril 2021.

L'ancienneté de Madame Y comprend :

- la période du 31 août 2020 au 13 décembre 2020 (3 mois et 14 jours) ;
- et celle du 5 janvier 2021 au 30 avril 2021 (3 mois et 26 jours).

La période de l'arrêt de travail n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame Y a donc acquis 7 mois et 10 jours d'ancienneté.

- Absences of employees within the sector for the purpose of attending meetings or training organised by their trade union.

This list is not exhaustive and is for reference purposes only.

Illustration

Ms X is a caregiver. She was hired on 2 September 2019 and her employment contract ended on 10 September 2021.

Her only absences involve the paid leave she regularly took between 2 September 2019 and 10 September 2021.

Her paid leave is taken into account when calculating her length of service.

Under her employment contract, Ms X's length of service is therefore 2 years and 9 days.

2 | The periods taken into account in the calculation of length of service

On the other hand, some absences suspend the employee's length of service. The following are not taken into account when determining length of service:

- Absences from work due to illness or non-professional accidents involving the employee;
- Personal leaves of absence;
- Unauthorised employee absences;
- Leave for sick children.

This list is not exhaustive and is for reference purposes only.

Illustration

Ms Y is a childminder. On 31 August 2020, she was hired by a domestic employer, Mr Z, to look after his only child.

Ms Y was off work due to non-occupational illness from 14 December 2020 to 4 January 2021 inclusive.

Mr Z withdrew the child by hand-delivered letter against receipt on 16 April 2021.

Due to the length of the notice period set out in the Collective Agreement, the termination date of Ms Y's employment contract was therefore set at 30 April 2021.

Ms Y's seniority includes:

- the period from 31 August 2020 to 13 December 2020 (3 months and 14 days);
- and the period from 5 January 2021 to 30 April 2021 (3 months and 26 days).

The period of absence from work is not taken into account when calculating her length of service. Under her employment contract, Ms Y's length of service is therefore 7 months and 10 days.

SOCLE COMMUN

Modèle de courrier informant
du décès de l'enfant

À l'attention des utilisateurs du présent document

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Les articles 119-4-2 (socle spécifique « assistant maternel ») et 161-4-2 (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») de la convention collective nationale applicable prévoient que le salarié doit être informé par le particulier employeur, ou par défaut par un tiers, du décès de l'enfant gardé.

Ce document écrit est à adresser au salarié par courrier recommandé avec accusé réception, dans les 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Particulier employeur :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

N°CESU/PAJEMPLOI [Rayer la mention inutile et préciser le numéro]

[OPTION : si le particulier employeur est représenté par un tiers]

Représenté par :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

À Le

COMMON FRAMEWORK

Template Letter notifying
the death of the child

For the attention of users of this document

When the sole purpose of the employment contract is the provision of care for a child, the death of that child results in the automatic termination of the employment contract on the day of death.

Articles 119-4-2 (Specific 'Childminder' Framework) and 161-4-2 (Specific 'Domestic Employee' Framework) of the applicable National Collective Agreement provide that the employee must be informed by the domestic employer, or by default by a third party, of the death of the child cared for.

This written document must be sent to the employee by registered mail with acknowledgement of receipt, within 30 calendar days of the child's death.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To make this model easier to use, comments have been inserted in italics (and in blue). They should be removed from the final document given to the employee.

Domestic employers:

[Choose between] Mr/Ms

[Address]

CESU/PAJEMPLOI No [Delete as appropriate and specify the number]

[OPTION:if the domestic employer is represented by a third party]

Represented by:

[Choose between] Mr/Ms

[Address]

Employee:

[Choose between] Mr/Ms

[Adresse]

At On

Lettre recommandée avec accusé de réception n° *[Numéro figurant sur l'accusé réception]*

Objet : Décès de l'enfant

[Choisir entre] Madame / Monsieur,

Je suis au regret de vous annoncer le décès de mon/l'enfant, *[Nom, prénom de l'enfant décédé]*
intervenu le *[Date du décès]*
, rendant impossible le maintien du contrat de travail qui nous lie / qui vous lie à Monsieur/Madame *[Nom, prénom du particulier employeur]*
 en tant que *[Choisir entre]* garde d'enfant/ou assistant maternel.

En application de l'article *[Choisir entre « 119-4-2 » (si le salarié est assistant maternel) et « 161-4-2 » (si le salarié est garde d'enfant à domicile embauché exclusivement pour garder l'enfant décédé)]* de la convention collective nationale applicable, votre contrat de travail conclu le *[Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant]* / / a donc été automatiquement rompu à la date du décès de *[Choisir entre]* mon enfant/de l'enfant *[Nom, prénom de l'enfant décédé]*

Dans cette situation, vous ne pouvez pas effectuer votre préavis d'une durée de *[Durée du préavis fixée par la convention collective applicable]*, au titre duquel vous percevrez une indemnité compensatrice.

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, reçu pour solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du / /

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.]

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du reçu pour solde de tout compte.

Je vous prie d'agréer, *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*,
, nos sincères salutations.

Signature du particulier employeur :

ou

Signature du tiers agissant pour le compte du particulier employeur :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

Registered letter with acknowledgement of receipt No *[Number appearing on the acknowledgement of receipt]*

Re: Death of the child

[Choose between] Dear Sir/Madam,

I am sorry to announce the death of my/the child, *[surname, first name of the deceased child]*.....
which occurred on *[Date of death]*
, rendering it impossible to maintain the employment contract that binds us/you to Mr/Ms *[Surname, first name of the domestic employer]*.....
as *[Choose between]* Childcare Assistant/Childminder.

Pursuant to Article *[Choose between '119-4-2' (if the employee is a Childcare Assistant) and '161-4-2' (if the employee is a domestic Childminder hired exclusively to care for the now-deceased child)]* of the applicable National Collective Agreement, the employment contract concluded on *[Date of employment contract or effective hiring date if applicable]* / / was therefore automatically terminated on the date of death of *[Choose between]* my child/the child *[Surname, first name of deceased child]*

Due to these circumstances, you are unable to serve your notice period of *[Duration of the notice period set by the applicable Collective Agreement]*, for which you will receive compensation.

The end-of-contract documents (employment certificate, Pôle Emploi certificate, final payment receipt) will be available to you from...../...../......

[End of contract documents must be drawn up within a maximum of 30 calendar days of the death. They must be made available to the employee at their former place of work. However, it is possible for the parties to agree in writing to send these documents by registered letter with acknowledgement of receipt.]

If they wish, any employee whose employment contract has been terminated due to the death of the child may make a claim for unemployment benefits to the French Employment Service (Pôle Emploi)].

The full amount of the end-of-contract compensation to which you are entitled in view of your length of service will be paid to you, together with any balance of wages due to you, when you receive your final pay receipt.

Yours faithfully, *[Choose between]* Mr/Ms *[Surname, first name of employee]*,.....
, our warmest regards.

Signature of domestic employer:

or

Signature of the third party acting on behalf of the domestic employer:

[The letter is addressed to the employee and a copy is kept by the domestic employer.]



SOCLE COMMUN

Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement

À l'attention des utilisateurs du présent document

En application des dispositions de l'article 64 du « socle commun » de la convention collective, la date de fin du contrat de travail correspond :

- *à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;*
- *à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;*
- *au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.*

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut lui être remise par le particulier employeur.

Une telle attestation peut également être établie dès lors que le préavis n'est pas effectué, à la demande du particulier employeur, et que le salarié souhaite reprendre une activité professionnelle auprès d'un autre employeur, avant la date de la fin de son contrat de travail. Attention, la remise d'une telle attestation n'a pas pour effet d'avancer le terme du contrat fixé à la date de fin du préavis non exécuté. Elle ne dispense pas le particulier employeur de verser l'indemnité compensatrice de préavis due.

Cette attestation s'ajoute aux autres documents que le particulier employeur remet au salarié à la fin du contrat de travail, à savoir le certificat de travail, l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi et le reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à l'occasion de la date de la rupture du contrat de travail.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.



COMMON FRAMEWORK

Template certificate specifying the date on which the employee is free of any commitment

For the attention of users of this document

Pursuant to the provisions of Article 64 of the 'Common Framework' of the Collective Agreement, the end date of the employment contract corresponds to:

- *the date on which the notice period ends, in the event that it has been fulfilled by the employee;*
- *the scheduled end date of the notice period, in the event that the employee is asked by the domestic employer not to serve some or all of the notice period;*
- *the last day of work, in the event that the employee opts not to serve some or all of their notice period.*

In the event of termination of the employment contract, when, at the request of the employee, the notice period is not fulfilled, they may be issued with a certificate specifying the date on which they are free of any commitment.

This certificate may also be issued if the notice period is not served, at the request of the domestic employer, and the employee wishes to resume work with another employer before the end of the employment contract. Please note that the delivery of this certificate does not bring forward the term of the contract to the end of the period of notice not served. It does not exempt the domestic employer from paying the compensation for notice due.

This certificate supplements the other documents that the domestic employer must give to the employee at the end of the employment contract, namely the employment certificate, the certificate to submit a claim for benefits to the French Employment Service (Pôle Emploi), and the statement of final settlement detailing the sums paid to the employee on the date of the termination of the employment contract.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

Elements in italics (and in blue) are intended to help with filling in the form. They are to be deleted from the final document given to the employee

Je soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]*
 demeurant au *[Adresse]*
 N°CESU/PAJEMPLOI *[Rayer la mention inutile et préciser le numéro]*

Atteste sur l'honneur que :

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*
 Demeurant au *[Adresse]*

Embauché(e) en qualité de *[Préciser assistant maternel ou toute autre fonction du salarié]*

Depuis le *[Préciser la date d'embauche]*

Au titre d'un contrat à durée indéterminée / déterminée *[Rayer la mention inutile]*

Est libre de tout engagement à mon égard à compter du / / *[Préciser la date]*
 Pour faire valoir ce que de droit.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur :

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

I, the undersigned *[Surname, first name of domestic employer]*
 residing at *[Address]*
 CESU/PAJEMPLOI No *[Delete as appropriate and specify the number]*

Solemnly declare that:

[Choose between] Mr/Ms *[Surname, first name of employee]*
 Residing at *[Address]*

Hired as *[Specify Childminder or any other function of the employee]*

Since *[Specify hire date]*

Under an open-ended/fixed-term contract *[Delete as appropriate]*

Is free from any commitment to me as of / / *[Specify date]*
 For all due intents and purposes.

Signed in, on *[Specify place and date]*

Signature of domestic employer:

[The certificate is addressed to the employee and a copy is kept by the domestic employer].



SOCLE COMMUN

Modèle de reçu pour solde de tout compte

À l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel le particulier employeur énumère les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Ce document est remis au salarié quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il est établi en double exemplaire.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) *[Nom, prénom du salarié]*
demeurant au *[Adresse]*
embauché(e) en tant que *[Emploi du salarié]*
[Ajouter pour l'assistant maternel, le nom et le prénom de l'enfant concerné par la fin de l'accueil]

Reconnais avoir reçu de *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]*,
.....
mon ex-employeur, mon certificat de travail, mon attestation pôle emploi et pour solde de tout compte,
la somme de *[À compléter]* €,
ainsi répartie *[Le reçu pour solde de tout compte doit préciser la nature des sommes versées à l'occasion de la rupture et leurs montants. Il convient ainsi de bien indiquer le dernier salaire versé et éventuelles indemnités prévues, l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis, l'éventuelle indemnité de rupture, l'éventuelle indemnité compensatrice de congés payés et les éventuels éléments relatifs à la régularisation des salaires.]* :

-
-



COMMON FRAMEWORK

Receipt for final settlement

For the attention of users of this document

In accordance with the provisions of Article 69 of the 'Common Framework' of the Collective Agreement, the receipt for final statement is a written document in which the domestic employer lists the sums paid upon the termination of the employment contract.

This document must be given to the employee regardless of the cause of the termination of the employment contract and the duration of the employment contract.

It is drawn up in duplicate.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). They are to be deleted from the final document given to the employee.

I, the undersigned *[Surname, first name of the employee]*
residing at *[Address]*
hired as *[Employment of the employee]*
[For childminders, add the surname and first name of the child affected]

Acknowledge, having received from *[Choose between]* Mr/Ms *[Surname, first name of domestic employer]*,
my former employer, my employment certificate, Pôle Emploi certificate and final payment receipt, the sum of *[To be specified]* €,
to be paid *[The statement of final settlement must specify the nature and amounts of the sums paid upon the termination of the employment contract. It is therefore important to indicate the last salary paid and any planned compensation, any compensation in lieu of notice, any compensation for termination of employment, any compensation for paid leave, and any elements relating to the regularisation of salaries:]*

-
-

Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* et moi-même, pour les sommes et indemnités qui y sont indiquées, se trouve définitivement apuré et réglé, sous réserve de leur paiement par le particulier employeur.

J'ai été informé(e) que je dispose de six mois, à compter de la date de signature du présent reçu, pour le dénoncer, par lettre recommandée adressée au particulier employeur.

Je suis conscient(e) qu'au-delà de ce délai je ne pourrai plus, faute d'avoir dénoncé le présent reçu, contester le décompte des sommes et indemnités qui y sont indiquées.

Le présent reçu a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*
en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (de la) salarié(e) :

(Précédée de la mention « bon pour solde de tout compte »)

[Le salarié est libre de refuser de signer le reçu pour solde de tout compte. Le versement des sommes précisées dans le présent document ne peut être refusé en raison de l'absence de signature]

I acknowledge that, as a result of this payment, any account between *[Choose between]* Mr/Ms *[Surname, first name of the domestic employer]* and myself, for the sums and allowances indicated therein, is definitively cleared and settled, subject to their payment by the domestic employer.

I have been informed that I have six months from the date of signature of this receipt to withdraw from it by registered letter to the domestic employer.

I am aware that after this period I will not be able to contest the calculation of the sums and compensation indicated in this receipt, unless I have withdrawn it.

This receipt has been issued in duplicate, one copy of which has been given to me.

Signed in, on *[Specify place and date]*
in duplicate

[One copy is to be addressed to the employee and the other is to be kept by the domestic employer]

Signature of the employee:

(Preceded by the words 'signed and agreed')

[The employee is free to refuse to sign the receipt for final settlement. Payment of the sums specified in this document may not be refused on the basis of the absence of a signature]



SOCLE COMMUN

Modèle de certificat de travail

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le certificat de travail est un document écrit qui sert de preuve de l'existence et de la durée de la relation de travail.

Ce document est remis au salarié sur son lieu de travail quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il doit être signé par le particulier employeur.

Il ne remplace pas la lettre de recommandation qui peut être établie par le particulier employeur au bénéfice du salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) [Nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse]
et immatriculé(e) sous le numéro d'employeur [Il s'agit du numéro Cesu, Pajemploi, MSA],

Certifie avoir employé [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]
..... demeurant au [Adresse du salarié]
....., en qualité de [Nature
de ou des emplois occupé(s) par le salarié et, le cas échéant, périodes au cours desquels ils ont été
occupés], du / / [Date du premier jour travaillé] au / /
[Date de fin du contrat de travail], [le cas échéant si le salarié a travaillé en tant qu'assistant maternel] pour
accueillir l'enfant [à compléter avec le nom et le prénom de l'enfant.]
[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]
me quitte libre de tout engagement.



COMMON FRAMEWORK

Employment Certificate Template

For the attention of users of this document.

In accordance with the provisions of Article 69 of the 'Common Framework' of the Collective Agreement, the employment certificate is a written document that serves as proof of the existence and duration of the employment relationship.

This document must be given to the employee at their place of work regardless of the cause of the termination of the employment contract and the duration of the employment contract.

It must be signed by the domestic employer.

It does not replace the letter of recommendation that may be drawn up by the domestic employer for the benefit of the employee.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). They are to be deleted from the final document given to the employee.

I, the undersigned [Surname, first name of domestic employer]
residing at [Address]
and with the employer number [i.e. Cesu, Pajemploi, MSA number].

Certify that you have employed [Choose between] Mr/Ms [Surname, first name of employee]
..... residing at [Employee Address]
....., as [Nature
of the job(s) held by the employee and, if applicable, periods during which they were held], from
..... / / [Date of the first day worked] to / / [Date of the end
of the employment contract], [if applicable if the employee worked as a childminder] to care for the
child [Surname and first name of the child].
[Choose between] Mr/Ms [Surname, first name of employee]
frees me from any commitment.

Sous réserve de percevoir une indemnisation au titre du chômage, *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* bénéficiera, à compter de la date de cessation de son contrat de travail, soit à compter du *[Le lendemain du dernier jour du contrat]*, du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance assurées par l'Ircem Prévoyance (domiciliée 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex), dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Je soussigné(e), *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* délivre le présent certificat pour faire valoir et servir ce que de droit.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur :

[Le certificat de travail est remis au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

Subject to receiving unemployment compensation, *[Choose between]* Mr/Ms *[Surname, first name of employee]* will benefit, from the date of the termination of their employment contract, i.e. from *[The day after the last day of the contract]*, from the continuation, free of charge, of the social security cover provided by Ircem Prévoyance (domiciled at 261 avenue des Nations Unies – BP 593 – 59060 ROUBAIX Cedex), under the legal, regulatory and contractual conditions in force.

I, the undersigned, *[Choose between]* Mr/Ms *[Surname, first name of domestic employer]* issue this certificate for all legal intents and purposes.

Signed in, on *[Specify place and date]*

Signature of domestic employer:

[This work certificate is addressed to the employee and a copy is kept by the domestic employer].

À l'attention des utilisateurs du glossaire :

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

A

Accident de trajet : fait accidentel qui survient au salarié lors de son trajet habituel aller/retour de sa résidence principale (ou autre lieu de résidence où il se rend de façon habituelle pour des raisons familiales) à son lieu de travail.

Accident de travail (ou dit d'origine professionnelle) : fait accidentel, quelle qu'en soit la cause, qui survient pendant le temps de travail du salarié et du fait ou à l'occasion de ce dernier.

Agrément : document obligatoire pour exercer le métier d'assistant maternel, délivré par le Conseil départemental et accordé pour une durée fixe, renouvelable. Il mentionne notamment le nombre d'enfants que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément.

Ancienneté : durée dans le temps de la période d'emploi d'un salarié. Sauf dispositions spécifiques, elle est appréciée par contrat de travail. Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail. Certaines périodes non travaillées doivent être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Arrêt de travail : période de suspension du contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident du travail d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'arrêt de travail est justifié par une prescription médicale établie par un médecin.

Assistant maternel du particulier employeur : professionnel agréé par le Conseil départemental de son lieu de travail, qui accueille habituellement et de façon non permanente, à son domicile, ou dans une maison d'assistants maternels, moyennant rémunération, des mineurs dans le cadre d'une relation contractuelle de travail qui le lie à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s).

Attestation Pôle emploi : document obligatoire remis, à la fin du contrat de travail, par le particulier employeur à son salarié pour lui permettre de faire valoir ses droits au chômage auprès de Pôle emploi. L'employeur doit remettre ce document quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (rupture de la période d'essai, licenciement, retrait d'enfant, démission, fin de contrat à durée déterminée etc.) et quel que soit le type de contrat conclu, écrit ou verbal.

Avenant au contrat de travail : document négocié et signé par les deux parties, le particulier employeur et son salarié, matérialisant l'accord intervenu entre elles pour compléter ou modifier un ou plusieurs éléments du contrat de travail initial pour l'avenir.

For the attention of users of this glossary:

This document is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

A

Commuting accident: An accident which occurs to an employee during the course of their usual journey to and from their main residence (or to and from another place of residence which they usually frequent for family reasons) to their place of work.

Accident at work (or work-related accident): An accident, whatever its cause, which occurs during the employee's working hours and is due to or on the occasion of the latter.

Agreement: A compulsory document to practice the profession of Childminder, issued by the Departmental Council and granted for a fixed, renewable period. It specifies the number of children that the childminder is authorised to look after at any one time.

Length of service: The length of time an employee has been employed. Unless specifically provided for, it is assessed per employment contract. Length of service is calculated from the effective hire date and ends on the date on which the employment contract ends. Certain periods not worked must be considered for the purposes of calculating length of service. On the other hand, some absences suspend the employee's length of service.

Medical Leave: A period of suspension of the employment contract due to an occupational or non-occupational illness or accident at work. Medical Leave is justified by a medical prescription issued by a doctor.

Childminder employed by a domestic employer: A professional whose place of work has been approved by the Departmental Council, who usually takes care of children on a non-permanent basis, in their own home or in a childminder's home, in return for remuneration, within the framework of a contractual employment relationship with one or more domestic employers.

Pôle Emploi certificate: A mandatory document issued by the domestic employer to the employee at the end of the employment contract to enable the employee to claim unemployment benefits from the Pôle emploi. The employer must submit this document regardless of the method of termination of the employment contract (termination of the trial period, dismissal, removal of the child, resignation, termination of the fixed-term contract, etc.) and regardless of the type of contract concluded, written or oral.

Amendment to the employment contract: A document negotiated and signed by both parties, the domestic employer and the employee, formalising the agreement between them to complete or modify one or more elements of the initial employment contract for the future.

Ayant droit : personne pouvant agir à la place du bénéficiaire direct d'un droit en raison de son lien (familial, juridique, financier) avec ce dernier. A titre d'exemple, en cas de décès, peuvent avoir la qualité d'ayants droit : l'époux, les descendants, le concubin pacsé ou non, ou encore les ascendants de la personne décédée.

B

Bulletin de salaire : document obligatoire établi mensuellement ou selon la périodicité de la paie définie dans le contrat de travail. Il indique le montant du salaire versé (brut, net imposable, net à payer...) au salarié, récapitule le montant des cotisations sociales et contient d'autres éléments liés à la relation du travail. En cas de déclaration par le biais du Chèque emploi service universel (CESU) ou PAJEMPLOI, le bulletin de salaire est établi par ces organismes sur la base de la déclaration mensuelle effectuée par l'employeur et disponible dans l'espace personnel du salarié.

C

Caisse d'Allocations Familiales (CAF) : organisme de sécurité sociale qui verse, aux particuliers, dans les conditions prévues par la loi, des prestations familiales financières.

Chèque emploi service universel (CESU) : service du réseau URSSAF ((Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales) permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration, de manière simplifiée, du salaire et des autres éléments versés, le cas échéant, à un salarié du particulier employeur, hors assistants maternels.

Certificat médical : acte d'un médecin / praticien (ou tout professionnel de santé habilité) attestant de l'état de santé de la personne qui l'a consulté et permettant de justifier la situation du salarié auprès de son employeur. A titre d'exemple, le certificat médical est établi dans le cadre d'une grossesse, d'un congé enfant malade ou d'une absence de l'enfant.

Certificat de travail : document écrit délivré obligatoirement par l'employeur au salarié à la fin du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture et le type de contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, écrit ou oral. Il permet de certifier la période d'emploi du salarié et le(s) emploi(s) occupé(s) auprès du particulier employeur

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) : contrat de travail qui ne peut être conclu que dans les cas limitativement énumérés par la loi. Ce contrat de travail est affecté d'un terme. Le CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente chez le particulier employeur.

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : contrat de travail général qui constitue la forme principale de la relation de travail. Par définition, il ne comprend pas de terme. Il a pour but de fixer les obligations entre les parties et doit être rédigé au moment de l'embauche. Ce contrat perdure tant que l'une ou l'autre des parties ne l'a pas rompu.

Beneficiary: A person who may act on behalf of the direct beneficiary because of their link (family, legal, financial) with the latter. For example, in the event of death, the following persons may have the status of beneficiaries: the spouse, the descendants, the partner in a civil union or otherwise, or the ascendants of the deceased person.

B

Pay slip: A mandatory document drawn up on a monthly basis or according to the payroll frequency defined in the employment contract. It indicates the amount of salary paid (gross, net taxable, net payable, etc.) to the employee, summarises the amount of social security contributions and contains other elements relating to the employment relationship. In the case of declaration via the Chèque Emploi Service Universel (CESU) or PAJEMPLOI, the pay slip is drawn up by these organisations on the basis of the monthly declaration made by the employer and available in the employee's personal space.

C

Caisse d'Allocations Familiales (CAF): a social security organisation that pays financial family benefits to individuals under the conditions provided for by law.

Chèque Emploi Service Universel (CESU): A service of the URSSAF network (Organisations for the Collection of Social Security and Family Benefit Contributions) allowing domestic employers to declare, in a simplified way, their salary and other elements paid, if applicable, to an employee of the domestic employer, excluding childminders.

Medical certificate: A document from a doctor/health practitioner (or any authorised health professional) attesting to the state of health of the person who consulted them and making it possible to justify the employee's situation to their employer. For example, the medical certificate is issued in the context of pregnancy, sick leave relating to the child, or absence of the child.

Employment certificate: A written document issued by the employer to the employee at the end of the employment contract, regardless of the method of termination and the type of employment contract, fixed-term or open-ended, written or oral. It certifies the period of employment of the employee and the job(s) held with the domestic employer

Fixed-term employment contract (CDD): An employment contract that can only be concluded in the cases exhaustively listed by law. This employment contract has a term. The purpose and effect of the fixed-term contract may not be to fill a job related to the normal and permanent activity of the domestic employer on a permanent basis.

Open-ended employment contract (CDI): A general employment contract which constitutes the main form of the employment relationship. By definition, it does not include a term. It is intended to establish obligations between the parties and must be drafted at the time of hiring. The contract remains in force until terminated by either party.

Contrat de travail oral : forme dérogatoire de contrat de travail prévue uniquement pour les salariés déclarés auprès du CESU dans les conditions restrictives posées par la loi et le respect des dispositions conventionnelles. Dans ces conditions, il vaut contrat écrit.

Cotisations sociales : ensemble des prélèvements obligatoires sur le salaire brut et les éléments assimilés à du salaire, supportés par le salarié (cotisations salariales) et par l'employeur (cotisations patronales) et servant à financer diverses prestations sociales (l'assurance maladie, l'assurance chômage, les allocations familiales, les pensions de retraite, etc.). *(Voir aussi URSSAF caisse nationale, CESU, PAJEMPLOI déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).*

Cumul emploi-retraite : situation du salarié qui reprend ou poursuit une activité professionnelle en complément de la perception d'une pension de retraite.

D

Date d'effet de l'embauche : date à compter de laquelle le salarié prend ses fonctions auprès du particulier employeur. Elle correspond au premier jour de travail du salarié au domicile du particulier employeur, ou au premier jour d'accueil de l'enfant chez l'assistant maternel ou au sein de la MAM. Cette date sert de point de départ pour déterminer l'ancienneté du salarié. *(Voir aussi CDI, CDD et contrat de travail oral)*

Décharge : document signé par le destinataire d'un courrier ou d'un acte attestant de sa remise en main propre. Il doit comporter la date de cette remise et être établi en deux exemplaires afin que chacune des parties puisse conserver une preuve écrite.

Déclaration du salaire : obligation pour le particulier employeur de déclarer auprès des différents services du réseau URSSAF ou la MSA, le salaire et, le cas échéant, les indemnités, versés au salarié. Cette déclaration doit être faite à la fin de chaque mois au cours duquel est intervenue une prestation de travail. Elle permet de déterminer les droits des salariés (retraite, assurance maladie, assurance chômage). *(Voir aussi caisse nationale des URSSAF, CESU, PAJEMPLOI, MSA, déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).*

Délai de prévenance : délai à respecter entre l'annonce d'un événement ou d'une décision et sa réalisation. La durée de ce délai est fixée :

- par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ou celles prévues par les parties dans le contrat de travail ;
- en l'absence de disposition conventionnelle, par le contrat de travail.

E

Emplois-repères : emplois qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes et dont les activités sont décrites dans le cadre de la classification des emplois applicables aux salariés relevant du socle spécifique salarié du particulier employeur. Les emplois-repères listés permettent de positionner le salarié sur une grille de classification.

Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Oral employment contract: An exceptional employment contract provided only for employees declared to the CESU under the restrictive conditions laid down by the law and in compliance with contractual provisions. Under these conditions, it is equivalent to a written contract.

Social security contributions: All compulsory deductions taken from gross wages and salary-like items, borne by the employee (employee contributions) and the employer (employer contributions) and used to finance various social benefits (health insurance, unemployment insurance, family allowances, retirement pensions, etc.). (See also URSSAF national fund, CESU, PAJEMPLOI statement of salary, gross salary and net salary).

Accumulation of employment-retirement: The situation concerning an employee who resumes or continues a professional activity in addition to receiving a retirement pension.

D

Effective date of hiring: The date from which the employee takes up their duties with the domestic employer. It corresponds to the first day of work of the employee at the home of the domestic employer, or the first day of care of the child with the childminder or in the Maison d'Assistants Maternels (MAM). This date is the starting point for determining the employee's length of service. (See also open-ended contract, fixed-term contract and oral employment contract)

Disclaimer: A document signed by the addressee of a letter or deed confirming its delivery by hand. It must include the date of delivery and be drawn up in duplicate so that each party can keep a written record.

Salary declaration: An obligation for the domestic employer to declare to the various services of the URSSAF network or the MSA, the salary and, where applicable, the allowances, paid to the employee. This declaration must be made at the end of each month during which work is performed. It makes it possible to determine the employee's rights (pension, health insurance, unemployment insurance). (See also URSSAF national fund, CESU, MSA, PAJEMPLOI statement of salary, gross salary and net salary).

Notice period: the period to be respected between the announcement of an event or a decision and its completion. The duration of this period shall be fixed by:

- the applicable legal, regulatory and contractual provisions or those provided for by the parties in the employment contract;
- in the absence of a contractual provision, by the employment contract.

E

Benchmark jobs: jobs that concretely illustrate the most common work situations and whose activities are described in the framework of the classification of jobs applicable to employees covered by the Specific 'Domestic Employee' Framework. The benchmark jobs listed enable the employee to be positioned on a classification grid.

There is a parity simulator for employees belonging to the 'Domestic Employee' Framework: <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Engagement réciproque (socle spécifique « assistant maternel ») : document écrit permettant à l'employeur et à l'assistant maternel agréé de s'accorder sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant. Il précède la signature du contrat de travail et intervient lorsque les parties se sont entendues sur les conditions de l'accueil à venir. L'engagement réciproque ne doit pas être confondu avec la lettre d'engagement visée dans le socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective. Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques de la convention collective.

Entretien préalable à un éventuel licenciement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : étape obligatoire de la procédure de licenciement. Durant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. La décision de licencier le salarié ne peut être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable.

F

Faute : comportement du salarié, justifié par des éléments probants matériellement vérifiables, constituant une erreur, une négligence ou résultant du non-respect de ses obligations contractuelles. Selon la gravité du comportement reproché au salarié, la faute peut être qualifiée de simple, grave ou lourde.

Faute simple : comportement du salarié n'entraînant pas nécessairement la rupture du contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail justifié par une faute simple, le préavis est exécuté et l'indemnité de fin de contrat est due.

Faute grave : comportement du salarié constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat. Elle peut se produire, même pendant le préavis, et peut justifier sa rupture immédiate.

Faute lourde : comportement volontaire du salarié, avec l'intention de nuire à l'employeur, constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail, même pendant le préavis, et justifie sa rupture immédiate. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat.

Force majeure : événement exceptionnel imprévisible, irrésistible (insurmontable), qui échappe au contrôle de la personne liée par une ou plusieurs obligation(s) et qui empêche sa/leur réalisation.

G

Grille de classification : grille (présentée sous forme de tableau) comportant une échelle de plusieurs niveaux et répertoriant l'ensemble des métiers (appelés emplois-repères) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », permettant de déterminer le salaire minimum applicable. Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Mutual commitment (Specific 'Childminder' Framework): A written document allowing the employer and the approved childminder to agree on the principle of concluding an employment contract relating to the care of a child. It precedes the signing of the employment contract and occurs when the parties have agreed on the conditions of the future care. The mutual commitment must not be confused with the letter of commitment referred to in the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement. A mutual commitment template is available in the fact sheets and information documents of this Collective Agreement.

Interview prior to a possible dismissal (Specific 'Domestic Employee' Framework): A mandatory step in the dismissal procedure. During the interview, the employer must set out the reasons for the envisaged decision and collects the employee's explanations. The decision to dismiss the employee cannot be pronounced orally and/or during the preliminary interview.

F

Fault: Behaviour of the employee, justified by physically verifiable evidence, that constitutes an error, negligence or something which results from non-compliance with their contractual obligations. Depending on the seriousness of the behaviour of which the employee is accused, this misconduct may be qualified as simple, serious or gross.

Simple Misconduct: The employee's behaviour does not necessarily lead to the termination of the employment contract. In the event of termination of the employment contract due to simple misconduct, the notice period must be served and the severance pay is payable.

Serious misconduct: Behaviour of the employee constituting a breach of their obligations under the employment contract, the Collective Agreement, the law or the regulations, of such importance that it makes it impossible to maintain the employment contract. It results in the non-performance of the notice period and the non-payment of the severance pay. It may occur even during the notice period and may justify its immediate termination.

Gross misconduct: voluntary behaviour of the employee, with the intention of harming the employer, constituting a breach of their obligations under the employment contract, the Collective Agreement, the law or the regulations, of such importance as to make it impossible to maintain their employment contract, even during the notice period, and to justify its immediate termination. It results in the non-performance of the notice period and the non-payment of the severance pay.

Force majeure: An exceptional, unforeseeable, irremediable (insurmountable) event, which is beyond the control of the person bound by one or more obligations and which prevents its/their fulfilment.

G

Classification Grid: A grid (presented in the form of a table) comprising a scale of several levels and listing all the professions (termed 'benchmark jobs') of employees falling under the Specific 'Domestic Employee' Framework, making it possible to determine the applicable minimum wage. There is a parity simulator for employees covered by this Specific Framework 'Domestic Employee': <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

I

Inaptitude : constatation, exclusivement par le médecin du travail, de l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste qu'il occupe. Elle est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Incapacité : état d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente, partielle ou totale, de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail. Le salarié doit alors justifier de son absence à son poste de travail en remettant à son particulier employeur un arrêt de travail.

Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) : indemnités versées, sous conditions, au salarié (ou, dans certains cas spécifiques, à l'employeur) par la caisse du régime de sécurité sociale dont il relève, pendant un arrêt de travail. Le montant de ces indemnités diffère selon la situation professionnelle du salarié et la cause de l'arrêt de travail (arrêt maladie simple, accident du travail, etc.) et peut être complété sous conditions, par l'organisme de prévoyance. Il est calculé, par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié, sur la base de l'attestation de salaire établie par le particulier employeur.

Invalidité : notion de droit de la sécurité sociale qui correspond à la situation d'une personne qui, après une maladie ou un accident, perd une partie de sa capacité de travail ou de son gain lié au travail. Elle est reconnue par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié.

J

Jours calendaires : tous les jours du calendrier de l'année du 1^{er} janvier au 31 décembre (y compris les jours fériés). Une semaine correspond à 7 jours calendaires.

Jour chômé : jour non travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, par l'employeur.

Jours fériés : jours de fête ou commémorant un événement, énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Jour habituellement travaillé : jour qui est prévu comme devant être travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, au salarié par l'employeur.

Jours ouvrables : tous les jours de la semaine à l'exception du repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. A titre d'exemple, une semaine calendaire, sans aucun jour férié, comporte 6 jours ouvrables.

L

Lettre d'engagement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : document écrit dans lequel les parties indiquent leur intention de conclure ensemble un contrat de travail.

Licenciement (uniquement applicable pour le socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : décision de l'employeur de rompre le contrat de travail qui le lie à son salarié.

I

Inaptitude: The finding, exclusively by the occupational physician, that the employee's state of health is incompatible with the position they hold. It is of professional or non-occupational origin.

Incapacity: The condition of a person who is temporarily or permanently, partially or totally unable to work or to perform certain work-related tasks. The employee must then justify their absence from work by presenting a medical certificate to their domestic employer.

Daily social security allowances (IJSS): allowances paid, under certain conditions, to the employee (or, in certain specific cases, to the employer) by the social security scheme fund to which they belong, during a period of absence from work. The amount of these allowances differs according to the employee's professional situation and the cause of the leave of absence (simple sick leave, accident at work, etc.) and may be supplemented under certain conditions by the provident institution. It is calculated by the employee's social security fund on the basis of the salary certificate drawn up by the domestic employer.

Invalidity: A concept in social security law that corresponds to the situation of a person who, as a result of an illness or accident, loses part of their working capacity or work-related earnings. It is recognised by the social security scheme fund to which the employee belongs.

J

Calendar days: every day of the calendar year from 1 January to 31 December (including statutory holidays). A week corresponds to 7 calendar days.

Non-working day: a day not worked by the employee according to the schedule provided for in their employment contract or submitted by the employer in a timely manner.

Statutory holidays (Jours fériés): Holidays or days commemorating an event, listed in the legal and regulatory provisions of common law.

Day usually worked: a day that is scheduled to be worked by the employee in accordance with the schedule set out in their employment contract or given to the employee by the employer in a timely manner.

Working days: All days of the week excluding the weekly rest period and public holidays. For example, a calendar week, without any public holiday, has 6 working days.

L

Letter of commitment (Specific 'Domestic Employee' Framework): A written document in which the parties indicate their intention to conclude an employment contract.

Dismissal (only applicable for the 'Domestic Employee' Framework): The decision of the employer to terminate the employment contract that binds them to their employee.

M

Maladie professionnelle : maladie causée par l'activité professionnelle ou les conditions de travail du salarié, reconnue comme telle par la caisse du régime de sécurité sociale du régime dont relève le salarié.

Maison d'Assistant(s) Maternel(s) (MAM) : en application des dispositions légales et réglementaires applicables, lieu où les enfants sont accueillis par le ou les assistant(s) maternel(s) du particulier employeur exerçant leur profession en dehors de leur domicile. Ce dispositif permet à un ou à des assistant(s) maternel(s) agréé(s) d'exercer au sein d'un local pour y accueillir les enfants.

Mensualisation du salaire : méthode de calcul du salaire qui permet au salarié de percevoir le même salaire chaque mois quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (hors absences non rémunérées du salarié). Des formules de calcul du salaire mensuel sont précisées dans chacun des socles spécifiques de la convention collective.

Modification du contrat de travail : toute modification du contrat de travail doit être faite par avenant (voir la définition du terme « avenant »).

Mutualité Sociale Agricole (MSA) : organisme de sécurité sociale qui gère le régime obligatoire de protection sociale du secteur agricole et rural.

N

Numéro d'identification employeur : numéro attribué personnellement à chaque particulier employeur à la suite de son immatriculation auprès des organismes de déclaration (*URSSAF Caisse Nationale, CESU, PAJEMPLOI, MSA*). Il figure sur les bulletins de salaire édités par ces organismes.

P

PAJEMPLOI : service du réseau URSSAF permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration du salaire d'un assistant maternel agréé ou d'un salarié dont l'emploi-repère relève du domaine « Enfant ».

Période de référence : période légale, fixée de date à date, au cours de laquelle sont appréciés les droits acquis par le salarié et qui ne peut être modifiée par les parties.

Préavis : délai qui doit être respecté entre la notification (date de première présentation du courrier ou de sa remise en mains propres contre décharge) de la rupture du contrat de travail et la date de fin réelle du contrat de travail. Sa durée est définie dans la présente convention collective et diffère selon le mode de rupture (licenciement, retrait d'enfant, démission, etc.) et l'ancienneté du salarié.

Protection sociale complémentaire : garanties complémentaires de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, mises en place au bénéfice des salariés.

M

Occupational disease: An illness caused by the employee's professional activity or working conditions, recognised as such by the social security fund of the scheme to which the employee belongs.

Maison d'Assistant(s) Maternel(s) (MAM): In application of the applicable legal and regulatory provisions, the place where the children are looked after by the childminder(s) of the domestic employer exercising their profession outside their home. This arrangement allows one or more approved childminders to work in a room to look after children.

Monthly salary: A salary calculation method that allows the employee to receive the same salary each month regardless of the number of calendar days of the month (excluding unpaid absences of the employee). Formulas for calculating the monthly wage are specified in each of the specific Frameworks of the Collective Agreement.

Modification of the employment contract: Any modification of the employment contract must be made by amendment (See the definition of the term 'Amendment').

Mutualité Sociale Agricole (MSA): A social security organisation that manages the compulsory social protection scheme for the Agricultural and Rural Sector.

N

Employer identification number: A unique number assigned to each domestic employer following their registration with the reporting bodies (URSSAF National Fund, CESU, PAJEMPLOI, MSA). It appears on the pay slips issued by these organisations.

P

PAJEMPLOI: A service of the URSSAF network allowing domestic employers to declare the salary of an approved childminder or an employee whose benchmark job falls under the 'Child' occupational category.

Reference Period: The legal period, fixed from date to date, during which the rights acquired by the employee are assessed and which cannot be modified by the parties.

Notice Period: The period of time that must be respected between the notification (date of first presentation of the letter or its delivery by hand against a receipt) of the termination of the employment contract and the actual termination date of the employment contract. Its duration is defined in this Collective Agreement and differs according to the reason for termination (dismissal, removal of child, resignation, etc.) and the employee's length of service.

Supplementary Insurance Scheme: Additional benefits to those provided to employees by the social security system.

R

Reçu pour solde de tout compte : document écrit réalisé par l'employeur en double exemplaire et délivré obligatoirement au salarié à la fin du contrat de travail et quel que soit le mode de la rupture et le type de contrat de travail, qu'il soit écrit ou oral. Il répertorie les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail.

Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) : répertoire des diplômes, certifications et titres certifiés par la Commission de la Certification Professionnelle. Il contient les fiches descriptives comprenant le détail des compétences acquises aux termes de la formation et les métiers pouvant être exercés à l'issue de celle-ci.

S

Salaire brut : salaire avant déduction des cotisations et contributions sociales salariales et, le cas échéant, du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu du salarié.

Salaire net : salaire versé au salarié après la déduction des cotisations et contributions sociales salariales du salaire brut et le cas échéant du montant du prélèvement à la source de son impôt sur les revenus.

Sécurité sociale : régime obligatoire de protection sociale dont bénéficie le salarié afin de le garantir contre certains risques (notamment maladie, accident, maternité, vieillesse).

Structure mandataire : association ou entreprise agissant pour le compte du particulier employeur, pour assurer la gestion des formalités de recrutement, administratives et déclaratives liées à l'emploi d'un salarié. Le particulier reste juridiquement l'employeur du salarié.

Suspension du contrat de travail : situation durant laquelle le salarié ne travaille pas, sans que la relation de travail ne soit pour autant rompue. Cette suspension peut être du fait du salarié ou du particulier employeur. (*voir aussi ancienneté*)

T

Temps de travail effectif : temps durant lequel le salarié se conforme aux directives de l'employeur. Des périodes non travaillées peuvent être assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation de certains droits du salarié.

U

URSSAF Caisse nationale : caisse chargée de la collecte, avec le réseau des URSSAF, des cotisations et contributions sociales qui financent les branches du régime général de la Sécurité sociale. Elle permet aux particuliers employeurs, notamment par le biais du CESU et de PAJEMPLOI, d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes aux emplois relevant du champ d'application de la convention collective. Chaque année, elle établit le barème des prestations et avantages en nature. (*Voir aussi CESU, PAJEMPLOI, déclaration de salaire, cotisations sociales, salaire net et salaire brut.*)

R

Receipt for final settlement: A written document produced by the employer in duplicate and delivered to the employee at the end of the employment contract, regardless of the method of termination and the type of employment contract, whether written or oral. It lists the amounts paid to the employee on termination of the employment contract.

The National Register of Professional Certifications (RNCP): A register of diplomas, certifications and qualifications certified by the Commission de la Certification Professionnelle. It contains the descriptive sheets including details of the skills acquired on completion of the training and the occupations that can be practised on completion of the training.

S

Gross Salary: The salary before deduction of employee social security contributions and, where applicable, deduction of employee income tax at source.

Net Salary: The salary paid to the employee after deduction of the employee's social security contributions from the gross salary and, where applicable, the amount of income tax deducted at source.

Social security: A compulsory social protection scheme from which the employee benefits in order to protect themselves against certain risks (notably illness, accidents, maternity, old age).

Mandatory Agency: An association or company acting on behalf of the domestic employer to manage the recruitment, administrative and reporting formalities related to the employment of an employee. The individual remains legally the employer of the employee.

Suspension of the Employment Contract: A situation in which the employee does not work, without the employment relationship being terminated. This suspension may be due to the employee or the domestic employer. (*See also 'Length of Service'*)

T

Actual working time: The time during which the employee complies with the employer's instructions. Periods not worked may be considered as actual working time for the assessment of certain employee rights.

U

URSSAF National Fund: The fund responsible for collecting, together with the URSSAF network, the social contributions that fund the branches of the general social security system. It allows domestic employers, in particular through CESU and PAJEMPLOI, to make their declarations and to benefit from a process of direct deduction of all contributions and social security contributions relating to jobs falling within the scope of the Collective Agreement. Each year, it establishes the scale of benefits and benefits in kind. (*See also CESU, PAJEMPLOI, Declaration of Salary, Social Contributions, Net Salary and Gross Salary.*)



SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle d'engagement réciproque

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Conformément aux dispositions de l'article 93 du socle « assistant maternel » de la convention collective, l'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail, avant le premier jour d'accueil, période d'adaptation comprise. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire et ne saurait remplacer la poursuite de la négociation et la conclusion d'un contrat de travail. Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité forfaitaire est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de l'engagement réciproque. Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur,
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à cotisations sociales.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de l'engagement réciproque.

À la suite du contact pris ce jour : [Indiquer la date] / /

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur]:

Téléphone [Téléphone du particulier employeur]:

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur]:

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »



CHILDMINDER FRAMEWORK

Mutual Engagement Model

For the attention of users of this document

In accordance with the provisions of Article 93 of the 'Childminder' Framework of the Collective Agreement, mutual commitment is defined as a written commitment by which the private employer and the childminder agree on the principle of the drawing up of the employment contract, before the first day of care, including the adjustment period. Any changes to the terms of the mutual commitment must be the subject of a new agreement by the parties.

The mutual commitment is not binding and is not a substitute for further negotiation and the conclusion of an employment contract. It may be terminated by the domestic employer or the childminder. In this case, the party having initiated the termination notifies the other party of its decision by registered letter with acknowledgment of receipt, or delivered by hand against receipt, and is required to pay them a lump sum in compensation.

The compensation is the equivalent of half a month's gross salary, the amount of which is agreed when the mutual commitment is entered into. It is not payable if the following events occur (with evidence provided) between the date of the mutual commitment and the effective date of the employment contract:

- the death of the domestic employer's child,
- the withdrawal, suspension or non-renewal of the childminder's accreditation.

This lump-sum compensation is not basic pay. Consequently, it is not subject to social security contributions.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). They are to be deleted from the final version of the mutual commitment.

Following the contact made today: [Indicate date] / /

Between

[Choose between] Mr/Ms [Surname, first name of domestic employer]

Address [Address of domestic employer]:

Telephone number [Telephone number of domestic employer]:

E-mail [E-mail address of domestic employer]:

Hereinafter referred to as 'the Domestic Employer'

Et

[Choisir entre] Madame/Monsieur, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié]

Adresse [Adresse du salarié]:

Téléphone [Téléphone du salarié]:

E-mail [Adresse électronique du salarié]:

Ci-après dénommé « le futur salarié »

Pour l'accueil de l'enfant, les parties s'entendent sur l'embauche de

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]

à effet du / / [Date du début du contrat], avec signature d'un contrat de travail sur les bases suivantes :

Durée hebdomadaire de l'accueil prévue :

Nombre de semaines d'accueil dans une année :

Salaire horaire brut €

Salaire mensuel brut €

Sauf exceptions prévues par l'article 93 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévue, d'un montant de €
[À compléter en indiquant le montant du demi-mois de salaire.]

Elle n'est pas due dès lors que les évènements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires.
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du (ou des) futur(s) particuliers employeur(s)
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du futur salarié
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

And

[Choose between] Dear Sir/Madam, Childminder, [Employee's Surname, First Name]

Address [Employee Address]:

Telephone number [Employee Telephone Number]:

E-mail [Employee E-mail Address]:

Hereinafter, referred to as 'the Employee'

For the care of the child, the parties agree on the employment of

[Choose between] Mr/Ms [Surname, first name of employee]

with effect from / / [Contract start date], with signature of an employment contract on the following basis:

Expected weekly duration of care:

Number of weeks of care in a year:

Gross hourly wage €

Gross monthly salary €

Unless otherwise provided for in Article 93 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement, if one of the parties decides not to follow up on this Agreement in principle, they shall pay the other a lump-sum compensation of an amount equivalent to half a month's gross salary compared to the weekly duration of the planned care, in the amount of €
[To be completed by indicating the amount of half a month's salary.]

It is not payable if the following events occur between the date of the mutual commitment and the effective date of the employment contract:

- the death of the domestic employer's child;
- the withdrawal, suspension or non-renewal of the childminder's accreditation.

Signed in, on [Specify place and date] in duplicate.
[One copy is to be addressed to the employee and the other is to be kept by the domestic employer.]

Signature of future domestic employer(s)
(Preceded by the words 'read and approved')

Signature of future employee
(Preceded by the words 'read and approved')



SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée, en cas de durée de travail régulière telle que définie à l'article 98-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse *[Adresse du particulier employeur]:*

Téléphone *[Téléphone du particulier employeur]:*

E-mail *[Adresse électronique du particulier employeur]:*

N° Pajemploi *[À compléter]:*

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]:

Lien avec l'employeur *[Préciser le lien avec le particulier employeur]:*

Téléphone *[Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence]:*

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Madame/Monsieur, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié]

Adresse *[Adresse du salarié]:*

Téléphone *[Téléphone du salarié]:*

E-mail *[Adresse électronique du salarié]:*

Numéro de sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément *[Ou date du dernier renouvellement] :*



CHILDMINDER FRAMEWORK

Open-ended employment contract template

For the attention of users of this document.

The employment contract allows the mutual obligations of the parties to be determined in writing. The model presented below can be used for the drawing up of an employment relationship of indefinite duration, in case of regular working hours as defined in Article 98-1 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement. It may be adapted to the particularities of the employment relationship provided that it does not contain provisions less favourable than the applicable rules.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). These are to be deleted from the final version of the employment contract.

Between

[Choose between] Mr/Ms [Surname, first name of domestic employer]

Address *[Address of domestic employer]:*

Telephone number *[Telephone number of domestic employer]:*

E-mail *[E-mail address of domestic employer]:*

PAJEMPLOI number *[To be completed]:*

IDCC Code: 3239

Emergency Telephone Number

[Choose between] Dear Mr/Mrs [Surname, first name of the person to contact in case of emergency]:

Relationship to Employer *[Specify relationship to domestic employer]:*

Telephone number *[Emergency contact telephone number]:*

Hereinafter referred to as 'the Domestic Employer'

[Choose between] Dear Sir/Madam, Childminder, [Employee's Surname, First Name]

Address *[Employee Address]:*

Telephone *[Employee's Telephone Number]:*

E-mail *[Employee's E-mail Address]:*

Social Security Number:

Date of Issuance of Approval *[Or Date of Last Renewal]:*

Assurance responsabilité civile professionnelle *[À compléter par le salarié]*:
 Nom :
 Adresse :
 N° de police :

Assurance automobile *[À compléter par le salarié]*:
 Nom :
 Adresse :
 Identité de l'assuré :
 N° de police :

Ci-après dénommé « le salarié »

Article 1 Engagement

Article 1-1 Convention collective

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- > Ircem AGIRC / ARRCO
- > Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Date d'effet du contrat

Le présent contrat est établi pour l'accueil de l'enfant *[Nom, prénom de l'enfant]*, né(e) le *[Date de naissance de l'enfant]* / /

Il prendra effet à la date d'embauche, le / /, pour une durée indéterminée.

[En application de l'article 90-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.]

Professional Civil Liability Insurance *[To be completed by the employee]*:
 Name:
 Address:
 Policy No:

Car Insurance *[To be completed by the employee]*:
 Name:
 Address:
 Identity document:
 Policy No:

Hereinafter, referred to as 'the Employee'

Article 1 Employment

Article 1-1 Collective Agreement

This contract is governed by the provisions of the National Collective Agreement for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

The employee is informed of the possibility of consulting the text of the National Collective Agreement on the www.legifrance.gouv.fr website.

Article 1-2 Supplementary pension and insurance scheme

The competent pension and insurance agencies are:

- > Ircem AGIRC / ARRCO
- > Ircem prévoyance

Both domiciled at 261 avenue des Nations Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Effective date of the contract

This contract establishes the care of the child *[Surname, first name of the child]*, born on *[Date of birth of the child]* / /

It takes effect on the date of hiring, on / /, for an indefinite period.

[Pursuant to Article 90-1 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement, if the childminder and the domestic employer are already bound by an employment contract for the care of a child from the same family and this contract has not been terminated, the following rule applies: the parties agree, under the new contract, which is legally distinct from any other contractual employment relationship, to resume the length of service accrued by the childminder under the previous contract, which remains in force. This applies only to length of service and not to any other entitlements accrued by the childminder, such as those relating to paid leave.]

Article 2-1 Période d'essai

(Articles 44-1 du socle commun et 95-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de mois.

[La période d'essai est facultative. Sa durée maximale dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 3 mois ;
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 4 jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation de l'enfant.]

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment, par écrit, au contrat sans indemnité de rupture, ni procédure particulière.

Article 2-2 Période d'adaptation

(Article 94 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période d'adaptation débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Les parties conviennent d'une période d'adaptation de jours calendaires, organisée du au de la façon suivante :

Date	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Pendant cette période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire mensuel prévu à l'article 7.2 du présent contrat duquel sera déduite la rémunération des heures de travail non effectuées [Les heures non effectuées sont déterminées sur la base des jours et horaires de travail mentionnés à l'article 3.1 du présent contrat].

Les heures prévues dans le tableau ci-dessus, qui ne seraient finalement pas effectuées du fait du particulier employeur, doivent être rémunérées, à l'exception des absences de l'enfant prévues à l'article 8.1.1 du présent contrat.

Article 2-1 Trial period

(Articles 44-1 of the Common Framework and 95-1 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

This contract will be final only after a trial period of months.

[The trial period is optional. Its maximum length depends on the number of working days per week as set out in the employment contract:

- if the childminder works for the domestic employer 1, 2 or 3 calendar days per week, the maximum trial period is 3 months;
- if the childminder works for the domestic employer 4 calendar days or more per week, the maximum trial period is two 2 months.

As an exception, if the domestic employer and the childminder are bound by a current employment contract for the care of one child, under which a trial period was required and fulfilled, the maximum trial period of the new contract for the care of another child from the same family is 30 calendar days, to align with the maximum adaptation period of the child.]

During this trial period, either party may terminate the contract at any time, in writing, without severance pay or following any particular procedure.

Article 2-2 Adaptation period

(Article 94 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

The adaptation period begins on the first actual day of work and lasts for a maximum of 30 calendar days.

The parties agree to an adaptation period of calendar days, organised from to as follows:

Date	Working hours	Number of working hours

During this adaptation period, included in the trial period, the employee is paid on the basis of the monthly salary provided for in Article 7.2 of this contract from which the remuneration for hours not worked will be deducted [Hours not worked are determined on the basis of the days and hours of work mentioned in Article 3.1 of this contract].

The hours provided for in the table above, which would not ultimately be worked by the domestic employer, must be paid, with the exception of the absences of the child provided for in Article 8.1.1 of this contract.

Article 3 Durée et horaires de travail

Article 3-1 Modalités d'organisation du travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur 12 mois consécutifs ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs].

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, par période de 12 mois consécutifs : Le salarié accueille l'enfant toute l'année, à l'exception des périodes de congés payés du salarié.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, par période de 12 mois consécutifs : Le salarié accueille l'enfant pendant semaines.

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les semaines non travaillées seront les suivantes :

- >
- >
- >

Ou

Le particulier employeur communique par écrit au salarié les semaines non travaillées, dans le respect d'un délai de prévenance, de semaines/mois calendaires *[À définir entre les parties. Ce délai ne peut être inférieur à 2 mois calendaires. Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].*

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante]. Il est expressément convenu entre les parties que ces dates sont susceptibles de modification, sous réserve d'un accord écrit entre les parties et du respect d'un délai de prévenance de *[À définir entre les parties].*

Article 3-2 Détermination des périodes de travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que les horaires de travail peuvent être déterminés ou non au moment de la conclusion du contrat de travail].

Article 3 Working time and hours

Article 3-1 Working arrangements

(Article 97 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

[Opt for the Scenario where the child is cared for 52 weeks over 12 consecutive months or 46 weeks or less over 12 consecutive months].

Scenario No 1:

Childcare provision for 52 weeks, including periods of leave, per period of twelve consecutive months: The employee cares for the child all year round, except during the employee's paid holidays.

Scenario No 2:

Childcare provision for 46 weeks or less, excluding periods of leave, per twelve consecutive months: The employee cares for the child for weeks.

On the date of hire, it is agreed between the parties that the weeks not worked will be as follows:

- >
- >
- >

Or

The domestic employer communicates in writing to the employee the weeks not worked, in compliance with a notice period, weeks/calendar months *[To be defined between the parties. This period may not be less than 2 calendar months. The parties may agree on exceptions to the observance of this provision in exceptional circumstances that are binding on the employee or the domestic employer].*

[In both cases (Nos 1 and 2), the following provision may be made]. It is expressly agreed between the parties that these dates are subject to change, subject to a written agreement between the parties and compliance with a notice period of.....*[To be defined between the parties].*

Article 3-2 Calculating work periods

(Article 97 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

[Opt for the Scenario according to whether the working hours can be determined or not at the time of conclusion of the employment contract.]

Cas n° 1 :

Le salarié travaille heures par semaine, réparties de la manière suivante [La durée maximale de travail est fixée à 48 heures par semaine, calculée sur une moyenne de 4 mois] :

Jours de travail	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Les parties conviennent de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de jours calendaires [Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur.]

Cas n° 2 :

Le salarié travaille heures et jours par semaine. Les jours et horaires de travail sont définis par un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de jours calendaires [Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur.]

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante.] Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues dans le présent contrat. Ces heures seront rémunérées en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessous.

Article 3-3 Période de repos hebdomadaire

(Articles 46 du socle commun et 100 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au [Fixer le jour de repos hebdomadaire convenu. Si le salarié est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire doit être accordé le même jour. Dans tous les cas, le jour de repos est fixé de préférence le dimanche] auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit. [Il revient à l'assistant maternel, éventuellement en lien avec les services du Conseil départemental, de s'assurer que les termes de son agrément permettent un tel accueil]

Les parties conviennent alors que le travail pendant la période de repos hebdomadaire est [Choisir l'une des deux options mentionnées ci-dessous] :

- rémunéré au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25% ;
- ou récupéré par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 25%.

Scenario No 1:

The employee works hours per week, distributed as follows [The maximum working time is set at 48 hours per week, calculated over an average of 4 months]:

Days worked	Working hours	Number of working hours

The parties agree on the possibility of modifying the above-mentioned elements, subject to compliance with a notice period of calendar days [The parties may agree on exceptions to compliance with this period in exceptional circumstances that are binding on the employee or the domestic employer].

Scenario No 2:

The employee works hours and days per week. The working days and hours are defined by a work schedule provided to the employee in compliance with a notice period of calendar days [The parties may agree on exceptions to the observance of this provision in exceptional circumstances that are binding on the employee or the domestic employer].

[In both cases (Nos 1 and 2), the following provision may be made]. To deal with exceptional or unforeseeable situations, by mutual agreement of the two parties, hours may be worked in addition to those stipulated in this contract. These hours are paid in addition to the monthly salary defined in Article 7.2. below.

Article 3-3 Weekly rest period

(Article 46 of the Common Framework and Article 100 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

The employee's weekly rest period is set at [Set the agreed weekly rest day. If the employee is hired by several domestic employers, the weekly rest is granted on the same day. In all cases, the day of rest is preferably fixed on Sunday] plus the daily rest period of 11 hours.

However, the child may exceptionally be entrusted to the employee, with his or her written consent. [It is up to the childminder, possibly in consultation with the Conseil Départemental, to ensure that the terms of his or her agreement allow for such care].

The parties then agree that the work during the weekly rest period is [Choose one of the two options mentioned below]:

- paid at the hourly rate due, increased by 25%;
- or recovered by a rest period equivalent to the working time increased by 25%.

Article 4 Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

Le lieu de travail et d'accueil de l'enfant est un élément déterminant ayant conditionné la volonté du ou des particuliers employeurs à conclure le présent contrat de travail.

Il est exclusivement fixé *[Choisir]* au domicile du salarié situé *[À compléter]*
[OU] dans une maison d'assistants maternels située *[À compléter]*

Toute modification du lieu de travail est matérialisée, au préalable, par un avenant au présent contrat de travail.

Article 5 Jours fériés

(Articles 47 du socle commun et 101 du socle spécifiques « assistants maternel » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera *[Supprimer la mention inutile]* chômé / travaillé.

[Si le 1^{er} mai est chômé] Le paiement du jour férié est inclus dans la mensualisation.

[Si le 1^{er} mai est travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie d'une rémunération majorée à hauteur de 100% (soit une rémunération doublée par rapport à la rémunération habituelle).

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants :

[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).]

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

[Si le jour férié est travaillé] En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de % *[À compléter : ce taux de majoration ne peut pas être inférieur à 10 %]*, calculée sur la base du salaire habituel fixé à l'article 7 du présent contrat.

Article 4 Place of work and childcare provision

The place of work and childcare provision is a determining factor in the willingness of the domestic employer(s) to conclude this employment contract.

It is exclusively fixed *[Choose]* at the home of the employee located *[To be completed]*
[OR] in a maison d'assistants maternel located *[To be completed]*

Any change in the place of work must be documented in advance by means of an amendment to the present employment contract.

Article 5 Statutory holidays (Jours fériés)

(Article 47 of the Common Framework and Article 101 of the Specific 'Childminders' Framework of the Collective Agreement)

1 May will be *[Delete as appropriate]* a non-working day.

[If 1 May is a non-working day] Holiday pay is included in the monthly payment.

[If 1 May is worked] In return, the employee receives 100% extra pay (i.e. double the usual pay).

Bank holidays worked are, where applicable, the following:

[Check only the boxes corresponding to the holiday(s) worked].

- 1 January
- Good Friday *(in Alsace-Moselle only)*
- Easter Monday
- 8 May
- Ascension Thursday Whit Monday
- National Day for the Abolition of Slavery *[in DROMs only]*
- 14 July
- 15 August
- 1 November
- 11 November
- 25 December
- 26 December *(in Alsace-Moselle only)*

[If the holiday is non-working] Non-working holidays that fall on a day usually worked by the employee are remunerated under the conditions provided for in Article 47-2 of the Common Framework of the Collective Agreement.

[If the holiday is worked] In return for work on a bank holiday, the employee receives, for the hours worked, a remuneration increased by % *[To be completed: this rate of increase may not be less than 10%]*, calculated on the basis of the usual salary set out in Article 7 of this contract.

Article 6 Congés annuels

(Article 48-1-1 du socle commun et 102-1 et 102-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Article 6-1 Acquisition des congés annuels

Le salarié acquiert des congés payés dans les conditions fixées par l'article 48-1-1 du socle commun de la convention collective.

Article 6-2 Prise des congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Lorsque le salarié accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, le salarié fixe lui-même ses semaines de congés annuels. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, répartis comme suit :

- 4 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année ;
- 1 semaine en hiver.

Lorsque le salarié travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, fixe ces dates et en informe le salarié.

Lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs.]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles prévues pour les congés payés. Ces congés ne sont pas rémunérés.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congé, sur une période de 12 mois consécutifs :
Ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensuel prévu à l'article 7 du présent contrat.

[Dans les deux cas (n° 1 et 2)] Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés du salarié.

Article 6 Annual leave

(Article 48-1-1 of the Common Framework and Articles 102-1 and 102-2 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

Article 6-1 Accumulation of annual leave

The employee acquires paid leave under the conditions set out in Article 48-1-1 of the Common Framework of the Collective Agreement.

Article 6-2 Taking of annual leave

Paid annual leave must be taken.

When the employee provides childcare for multiple domestic employers, employers endeavour to schedule leave by mutual agreement by 1 March of each year. In the absence of agreement between all domestic employers, the employee schedules their own weeks of annual leave. The employee must then communicate the dates of their annual leave in writing to each of their domestic employers, no later than 1 March of each year, broken down as follows:

- 4 weeks during the period from 1 May to 31 October of the year;
- 1 week in winter.

When the employee works for a single domestic employer, failing agreement between the parties concerning the dates of leave, it is the domestic employer who, no later than 1 March of each year, sets these dates and informs the employee.

When the employee does not acquire 30 working days of paid leave during the reference period referred to in Article 48-1-1-1 of the Common Framework of the Collective Agreement, they benefit from additional unpaid leave allowing them to benefit from an annual rest period of 30 working days.

[Opt for the Scenario where the child is cared for 52 weeks over 12 consecutive months or 46 weeks or less over 12 consecutive months].

Scenario No 1:

Childcare provision for 52 weeks, including leave, over a period of 12 consecutive months: The arrangements for taking additional annual leave are identical to those provided for paid leave. This leave is unpaid.

Scenario No 2:

Childcare provision for 46 weeks or less, excluding leave, over a period of 12 consecutive months: These periods of additional unpaid annual leave form part of the non-working weeks deducted when calculating the monthly salary provided for in Article 7 of this contract.

[In both cases (Nos 1 and 2)] These periods of unpaid leave are not taken into account when determining the employee's right to paid leave.

Article 6-3 Indemnité de congés annuels

Le montant de l'indemnité de congé payé est déterminé en application des dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la convention collective.

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur 52 semaines ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs.]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs : L'indemnité des congés payés est versée au salarié au moment où les congés sont pris, en lieu et place de la rémunération.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs : Il est convenu entre les parties que l'indemnité des congés payés pour l'année de référence écoulée, calculée au 31 mai de chaque année, s'ajoute au salaire mensuel de base prévu à l'article 7 du présent contrat.

Elle est versée :

[Opter pour l'une des trois possibilités et supprimer les mentions inutiles. Toute autre modalité de rémunération des congés payés est proscrite]

- en une seule fois au mois de juin ;
- en une seule fois lors de la prise principale des congés payés ;
- au fur et à mesure de la prise des congés payés au prorata du nombre de jours ouvrables de congés pris.

Article 7 Rémunération à la date d'embauche

(Chapitre VII du socle commun et chapitre VII du socle spécifique « assistant maternel » et annexe 5 de la convention collective)

Article 7-1 Salaire horaire

À la date de signature du présent contrat, le salaire est fixé à € bruts, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁽²⁾ de € à la date de signature du présent contrat *[Le salaire horaire ne peut être inférieur aux minimas conventionnels fixés par l'annexe 5 de la convention collective]*

La rémunération mensuelle (y compris les indemnités d'entretien, et le cas échéant les indemnités de repas et de déplacement), est versée au salarié le de chaque mois *[Choisir la date de versement]*.

[Éventuellement, ajouter] Le salarié donne son accord pour que le particulier employeur confie le versement de la rémunération à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

(2) Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

Article 6-3 Annual leave allowance

The amount of the paid leave allowance is calculated in accordance with the provisions of Article 48-1-1- 5 of the Common Framework of the Collective Agreement.

[Opt for the Scenario depending on whether the monthly rate is calculated over 52 weeks or 46 weeks or less over 12 consecutive months].

Scenario No 1:

Childcare provision for 52 weeks, including leave, over a period of 12 consecutive months: Compensation for paid leave is paid to the employee at the time the leave is taken, in lieu of remuneration.

Scenario No 2:

Childcare provision for 46 weeks or less, excluding leave, over a period of 12 consecutive months: It is agreed between the parties that the compensation for paid leave for the previous reference year, calculated on 31 May of each year, is in addition to the basic monthly salary provided for in Article 7 of this contract.

It is paid:

[Opt for one of the three options and delete as appropriate. Any other method of remuneration for paid leave is prohibited]

- in one instalment in the month of June;
- in one instalment during the main block of paid leave;
- as paid leave is taken in proportion to the number of working days of leave taken.

Article 7 Remuneration at the date of hiring

(Chapter VII of the Common Framework, Chapter VII of the Specific 'Childminder' Framework and Appendix 5 of the Collective Agreement)

Article 7-1 Hourly wage

On the date of signature of this contract, the salary is set at € gross, corresponding, as an indication, to a net hourly wage⁽²⁾ of € on the date of signature of this contract *[The hourly wage may not be lower than the agreed minimums set by Appendix 5 of the Collective Agreement]*.

The monthly remuneration (including maintenance allowances, and if applicable meal and travel allowances), is paid to the employee on the of each month *[Choose the date of payment]*.

[Add, if applicable] The employee gives their agreement for the domestic employer to entrust the payment of the remuneration to PAJEMPLOI, through the PAJEMPLOI + system.

(2) Net pay: amount of pay after deduction of employee contributions.

Si le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires, c'est-à-dire au-delà de l'horaire contractuel et en-deçà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci sont rémunérées au taux horaire normal *[Possible de prévoir une majoration.]*, soit € bruts (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Si le salarié est amené à effectuer des heures majorées, c'est-à-dire des heures de travail au-delà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci donneront lieu à une majoration du salaire et seront rémunérées au taux horaire brut majoré de % *[Indiquer le taux de majoration. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %.]*, soit € bruts par heure majorée (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Article 7-2 Salaire mensuel

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur accueil de 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs : Lorsque le contrat de travail est prévu sur 52 semaines comprenant l'accueil de l'enfant sur 47 semaines et 5 semaines de congés, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-1 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Soit un salaire mensuel brut de €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs : Lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur 46 semaines ou moins, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-2 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Soit un salaire mensuel brut de €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Le salaire mensualisé n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent contrat de travail.

If the employee is required to work basic overtime, that is to say beyond the contractual schedule and below 45 hours per week, these hours are paid at the normal hourly rate *[It is possible to provide for an increase in pay]*, i.e. € gross (corresponding, as an indication, to € net per hour, on the date of signature of the contract).

If the employee is required to work exceptional overtime, that is to say beyond 45 hours per week, these hours will give rise to an increase in salary and will be paid at the gross hourly rate increased by % *[Indicate the rate of increase. This rate cannot be less than 10%]*, or € gross per hour worked overtime (corresponding, as an indication, to € net per hour, on the date of signature of the contract).

Article 7-2 Monthly salary

[Opt for the Scenario according to whether the monthly payment is determined on a 52-week basis or over 46 weeks or less]

Scenario No 1:

Childcare provision for 52 weeks, including leave, over a period of 12 consecutive months: When the employment contract is fixed over 52 weeks including childcare provision of over 47 weeks and 5 weeks of leave, the gross monthly salary is calculated as follows (Article 109-1 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement):

$$\begin{aligned} & \text{number of working hours per week} \times 52 \text{ weeks} / 12 \text{ months} \\ & = \text{number of hours worked per month} \times \text{gross hourly wage} \end{aligned}$$

Either a gross monthly salary of €

Corresponding, as an indication, to a net monthly salary of €

Scenario No 2:

Childcare provision of 46 weeks or less, excluding leave, over a period of 12 consecutive months: When the childcare provision is for 46 weeks or less, the gross monthly salary is calculated as follows (Article 109-2 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement):

$$\begin{aligned} & \text{number of working hours per week} \times \text{number of scheduled weeks} / 12 \text{ months} \\ & = \text{number of hours worked per month} \times \text{gross hourly wage} \end{aligned}$$

Either a gross monthly salary of €

Corresponding, as an indication, to a net monthly salary of €

The monthly salary does not include holiday pay. Holiday pay is remunerated in accordance with the provisions of Article 6.3 of this employment contract.

Article 7-3 Indemnités d'entretien, frais de repas, indemnités de déplacement

Article 7-3-1 Indemnité d'entretien

(Article 114-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le montant de l'indemnité d'entretien est calculé en fonction de la durée effective de travail quotidien : au minimum 90% du Minimum Garanti (MG) lorsque la durée de travail est de 9 heures et calculé au prorata de la durée de travail qu'elle soit inférieure ou supérieure à 9 heures, sans pouvoir être inférieur à 2,65€ par journée de travail sans considération du nombre d'heures.

Pour une journée de travail de heures, le montant horaire de l'indemnité d'entretien est donc de €.

Il sera versé chaque mois au salarié, en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessus, et calculé en fonction du nombre d'heures de travail réellement constatées.

L'indemnité d'entretien n'est pas due lorsque l'enfant n'est pas accueilli.

Article 7-3-2 Frais de repas

(Article 114-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que le salarié fournit les repas]

Cas n° 1 :

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le particulier employeur. En conséquence, le salarié ne perçoit pas de frais de repas. Le particulier employeur informe le salarié du coût des repas fournis.

Cas n° 2 :

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le salarié *[Préciser la nature et le nombre de repas fournis.]*

En conséquence, le salarié perçoit € par repas réellement fourni à l'enfant.

Article 7-3-3 Indemnités de déplacement

(Articles 57 du socle commun et 113 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Pour répondre aux besoins et activités de l'enfant *[Nom, prénom de l'enfant]* à savoir *[Préciser les activités concernées]* *[Choisir]* le salarié est autorisé à utiliser son véhicule *[OU]* le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le véhicule du conducteur *[Nom, prénom du conducteur]* qu'il a expressément désigné à cet effet, et en présence permanente et impérative du salarié.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé des frais kilométriques occasionnés pour transporter *[Nom, prénom de l'enfant]* *[Choisir]* selon le barème de l'administration *[OU]* fiscal.

Article 7-3 Maintenance allowances, meal expenses and travel allowances

Article 7-3-1 Maintenance allowance

(Article 114-1 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

The amount of the maintenance allowance is calculated according to the actual daily working time: at least 90% of the Guaranteed Minimum (M.G.) when the working time is 9 hours and calculated pro rata to the working time whether it is less or more than 9 hours, without being less than €2.65 per working day regardless of the number of hours.

For a working day of hours, the hourly amount of the maintenance allowance is therefore €.

It is paid on a monthly basis to the employee, in addition to the monthly salary defined in Article 7.2. above, and is calculated according to the number of hours actually worked.

The maintenance allowance is not payable when the child is not being cared for.

Article 7-3-2 Meal expenses

(Article 114-2 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement) [Opt for the Scenario depending on whether the employee provides the child with meals]

Scenario No 1:

On the date of hiring, it is agreed between the parties that meals are provided by the domestic employer. As a result, the employee does not receive meal expenses. The domestic employer must inform the employee of the cost of the meals provided.

Scenario No 2:

On the date of hiring, it is agreed between the parties that meals are provided by the employee *[Specify the nature and number of meals provided.]*

As a result, the employee receives € per meal actually provided to the child.

Article 7-3-3 Travel allowances

(Article 57 of the Common Framework and Article 113 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

To meet the needs and activities of the child *[Surname, first name of the child]* namely *[Specify the activities concerned]* *[Choose]* the employee is authorised to use their vehicle *[OR]* the domestic employer authorises the transport of their child in the driver's vehicle *[Surname, first name of the driver]* that they have expressly designated for this purpose, and in the permanent and imperative presence of the employee.

In this context, the employee is compensated for the mileage costs incurred in transporting *[Surname, first name of the child]* *[Choose]* according to the scale of the administration *[OR]* the tax rate.

[Préciser : selon les dispositions des articles 57 (socle commun) et 113 (socle spécifique « assistant maternel ») de la convention collective, le barème ne peut être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal]

[Choisir] Le salarié atteste qu'il dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail *[OU]* que le conducteur *[Nom, prénom du conducteur]* que le particulier employeur a expressément désigné pour transporter l'enfant en présence permanente et impérative du salarié dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail.

[À ajouter selon le cas] Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants concernés par le(s) déplacement(s). Le nombre d'enfants concernés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Article 7-4 Régularisation des salaires lorsque l'enfant est accueilli 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs

Article 7-4-1 Régularisation prévisionnelle réalisée chaque année à la fin du mois anniversaire du contrat

(Article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires versés pendant les 12 derniers mois écoulés au titre des heures réellement effectuées, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Les régularisations prévisionnelles annuelles qui interviennent au cours de l'exécution du contrat se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement en cours de contrat.

Article 7-4-2 Régularisation définitive en fin de contrat de travail

(Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, lorsque l'accueil s'effectue sur une année de 46 semaines et moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

[Specify: according to the provisions of Article 57 (Common Framework) and Article 113 (Specific 'Childminder' Framework) of the Collective Agreement, the scale cannot be lower than the government scale nor higher than the tax rate]

[Choose] The employee certifies that they have insurance for the use of their vehicle, including the special coverage clause for the transport of the child, whose references are specified in the header of this employment contract *[OR]* that the driver *[Surname, first name of driver]*that the domestic employer has expressly designated to transport the child in the permanent and imperative presence of the employee has insurance for the use of their vehicle, including the special coverage clause for the transport of the child, the references of which are specified in the header of this employment contract.

[To be added as appropriate] Where more than one domestic employer requests transportation, the allowance payable by each domestic employer is determined in proportion to the number of children to be transported. The number of children transported means the number of children present in the vehicle, including the childminder's own children if the trip is made to meet their needs.

Article 7-4 Regularisation of wages when childcare is provided for 46 weeks or less over a period of 12 consecutive months

Article 7-4-1 Provisional adjustment carried out each year at the end of the anniversary month of the contract

(Article 109-2 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

In accordance with the provisions of Article 109-2 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement, a provisional adjustment is made each year on the anniversary date of the employment contract, by comparing the monthly salaries paid in the last twelve (12) months with the pay stipulated in the employment contract for hours actually worked. This adjustment is put in writing and signed by the parties.

The annual forecast adjustments that occur during the performance of the contract are offset against each other and do not result in payment during the contract.

Article 7-4-2 Final adjustment at the end of the employment contract

(Article 124 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

In accordance with the provisions of Article 124 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement, when childcare provisions are provided for 46 weeks or less over the course of 1 year, the domestic employer carries out the final adjustment of the salary at the end of the contract.

This adjustment is made on the employment contract end date and factors in the conditions set out in the employment contract and the provisional adjustments made each year on the contract anniversary date.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles au crédit et au débit de l'assistant maternel. Si un crédit au profit du salarié est constaté, celui-ci s'effectue sous la forme d'un remboursement financier soumis à cotisations et contributions sociales.

Article 8 Absences

Article 8-1 Absences de l'enfant non prévues au contrat

(Article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit le salarié dès que possible, par tous moyens. Il transmet également le justificatif au salarié, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, le salarié n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Ces deux limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet du contrat de travail ou de sa date anniversaire.

Article 8-2 Absences du salarié

(Articles 49 du socle commun et 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Toute absence du salarié doit être justifiée, il s'engage à prévenir dès que possible le(s) particulier(s) employeur(s).

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. Le particulier employeur remplit l'attestation de salaire et la renvoie dûment complétée, le plus rapidement possible à la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle le salarié est rattaché. *[Il est recommandé au particulier employeur d'en fournir une copie au salarié.]*

At the end of the employment contract, the annual and provisional adjustments are credited to or deducted from the childminder's pay. If there is a credit to the employee, this takes the form of a financial reimbursement subject to social security contributions.

Article 8 Absences

Article 8-1 Absences of the child not provided for in the contract

(Article 105 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

The periods that childcare is provided by the childminder are stipulated in the employment contract and any unplanned absences are paid.

However, in accordance with the provisions of Article 105 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement, in case of absence of the child justified by a medical certificate or a hospitalisation report, the domestic employer notifies the employee as soon as possible, by any means. They must also send the supporting documents to the employee, at the latest when the child returns.

In the event of an excused absence subject to the aforementioned conditions, the employee is not paid for the period of absence subject to the following limits:

- up to 5 days of absence, whether consecutive or not. Beyond this limit, the domestic employer must pay the employee;
- up to fourteen 14 consecutive calendar days. Beyond 14 consecutive calendar days of absence, the domestic employer must resume payment of the salary or terminate the employment contract in accordance with Article 119-1 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement.

These two limits are calculated for each period of 12 rolling months from the effective date of the employment contract or its anniversary date.

Article 8-2 Employee absences

(Article 49 of the Common Framework and Article 105 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement)

Any absence of the employee must be justified and he/she undertakes to inform the domestic employer(s) as soon as possible.

In the event of an absence from work due to illness, the employee must notify the domestic employer as soon as possible, by any means, and provide them with a sick note within forty-eight (48) hours, except in exceptional circumstances. The domestic employer completes the salary certificate and returns it, duly completed, as soon as possible to the primary health insurance fund to which the employee is attached. *[It is recommended that the domestic employer provide a copy to the employee.]*

Article 9 Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies à l'article 119 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale.

Article 10 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Article 11 Clauses particulières

[Les parties peuvent prévoir certaines règles particulières pour l'accueil ou l'accompagnement des enfants accueillis, adaptées à leur situation : (activités conseillées ou à proscrire, utilisation d'un cahier de liaison, présence d'animaux etc.)]

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du particulier employeur

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

[Des modèles d'annexes sont proposés sur les pages suivantes. La liste de ces modèles d'annexes n'est pas exhaustive.]

Article 9 Termination of the employment contract

Any breach of this contract outside the trial period is subject to the rules defined in Article 119 of the Specific 'Childminder' Framework of the National Collective Agreement.

Article 10 Confidentiality

The parties undertake to keep confidential the personal information transmitted between them in the context of the performance of this contract. They shall take the necessary measures to ensure such confidentiality.

Article 11 Special clauses

[The parties may provide for certain specific rules pertaining to the care or accompaniment of the children in their care that are adapted to their situation: (recommended or prohibited activities, use of a liaison book, presence of animals etc.)]

Signed in, on *[Specify place and date]* in duplicate.

[One copy is to be addressed to the employee and the other is to be kept by the domestic employer.]

Signature of the domestic employer:

(Preceded by the words 'read and approved')

Employee signature

(Preceded by the words 'read and approved')

[Sample appendices are provided on the following pages. The list of these sample appendices is not exhaustive.]

▼
**AUTORISATION
DE TRANSPORT DE L'ENFANT**

Je, soussigné(e) [Nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse du particulier employeur]
autorisons [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]
demeurant au [Adresse du salarié]
[Opter pour le ou les cas selon que le particulier employeur autorise l'assistant maternel et/ou un autre
conducteur à transporter l'enfant]

Cas n° 1 :

➤ à transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant] dans
son véhicule selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant
la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures
conditions de sécurité.

Cas n° 2 :

➤ à faire transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant]
en sa présence permanente et impérative, par et dans le véhicule de [Identité du conducteur]
.....
selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause
particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions
de sécurité.

Références de l'assurance automobile du conducteur :
Société d'assurance :
Adresse :
Téléphone :
Numéro de sociétaire :
Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

▼
**AUTHORISATION
FOR THE TRANSPORT OF THE CHILD**

I, the undersigned [Surname, first name of the domestic employer]
residing at [Address of the domestic employer]
authorise [Choose between] Mr/Ms [Surname, first name of the employee]
residing at [Address of the employee]
[Opt for the Scenario(s) depending on whether the domestic employer authorises the childminder and/
or another driver to transport the child]

Scenario No 1:

➤ to transport our child [Surname, first name of the child] in
their vehicle according to the legislation in force (car seat provisions, insurance of the vehicle including
the special coverage clause for the transport of the child) and in the best possible safety conditions.

Scenario No 2:

➤ to transport our child [Surname, first name of the child]
in their permanent and imperative presence, by and in the vehicle of [Identity of the driver]
.....
according to the legislation in force (car seat provisions, insurance of the vehicle including the special
coverage clause for the transport of the child) and in the best possible safety conditions.

Driver's car insurance references:
Insurance company:
Address:
Telephone number:
Membership number:
Signed in, on [Specify place and date]

Signature of the domestic employer:

[The certificate is addressed to the employee and a copy is kept by the domestic employer.]


AUTORISATION
D'INTERVENTION MÉDICALE D'URGENCE

Je, soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]*
demeurant au *[Adresse du particulier employeur]*
autorise *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Identité du salarié]*
domicilié(e) *[Adresse du salarié]* au
assistant(e) maternel(le) agréé(e),
à appeler les services d'urgences.

Le salarié alerte immédiatement le particulier employeur.

Si une intervention médicale d'urgence y compris une anesthésie est nécessaire, le transport de l'enfant se fera si possible et de préférence vers le centre hospitalier *[Nom et adresse de l'hôpital choisi]*
ou la clinique *[Nom et adresse de la clinique choisie]*

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]


AUTHORISATION
FOR EMERGENCY MEDICAL INTERVENTION

I, the undersigned *[Surname, first name of the domestic employer]*
residing at *[Address of the domestic employer]*
authorise *[Choose between]* Mr/Ms *[Name of the employee]*.....
domiciled at *[Address of the employee]*
approved childminder, to
call the emergency services.

The employee must immediately alert the domestic employer.

If an emergency medical intervention including anaesthesia is necessary, the child will be transported if possible and preferably to the hospital centre *[Name and address of the chosen hospital]*
or the clinic *[Name and address of the chosen clinic]*

Signed in, on *[Specify place and date]*

Signature of the domestic employer:

[The authorisation is addressed to the employee and a copy is kept by the domestic employer].

▼
AUTORISATION
D'ADMINISTRER DES MÉDICAMENTS

Je, soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]*
demeurant au *[Adresse du particulier employeur]* ,
autorise *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Identité du salarié]* ,
demeurant au *[Adresse du salarié]* ,
assistant(e) maternel(le) agréé(e), à donner à notre enfant *[Identité de l'enfant]*
..... un traitement médical ou un régime alimentaire sur
prescription médicale, à condition de se conformer aux règles en vigueur, et notamment, en cas
d'administration de soins ou de médicaments, que celle-ci puisse être regardée comme un acte de
la vie courante au sens des dispositions du Code de l'action sociale et des familles, que ces soins
ou traitements aient fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'ait pas
expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical.

Nous mettons à la disposition de l'assistant maternel le(s) ordonnance(s) concernée(s).

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

▼
AUTHORISATION
FOR ADMINISTERING MEDICATION

I, the undersigned *[Surname, first name of the domestic employer]*
residing at *[Address of the domestic employer]* ,
authorise *[Choose between]* Mr/Ms *[Name of the employee]* ,
residing at *[Address of the employee]* ,
approved childminder, to give our child *[Full name of the child]*
..... medical treatment or a diet prescribed by a doctor,
provided that it complies with the rules in force, and in particular, in the case of the administration
of care or medication, that it can be considered an act of everyday life within the meaning of the
provisions of Social Action and Family Code, that such care or treatment has been prescribed by a
doctor, and that the prescribing doctor has not expressly requested the intervention of a medical
assistant.

We will provide the childminder with the relevant prescription(s).

Signed in, on *[Specify place and date]*

Signature of the domestic employer:

[The authorisation is addressed to the employee and a copy is kept by the domestic employer].

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle de fiche mensuelle de suivi

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Il est fortement recommandé aux parties d'opérer un suivi du nombre d'heures travaillées mensuellement, des horaires de travail et des périodes et motifs d'absence. Un tel suivi est utile pour déterminer les droits à congés payés du salarié, l'ancienneté ou encore pour effectuer les éventuelles régularisations de salaire dues.

C'est pourquoi, la présente fiche mensuelle est proposée aux parties. Il est recommandé de la remplir régulièrement et de la signer à la fin du mois. Chacune des parties en conserve un exemplaire.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mois Année

Jour du mois	Horaires convenus entre les parties	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures effectuées	Absence de l'enfant [préciser si l'absence est rémunérée ou non]	Absence de l'assistant maternel [préciser si l'absence est rémunérée ou non]	Commentaires éventuels*
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

*Cette case permet notamment de renseigner toute information utile pour le suivi des heures de travail de l'assistant maternel dont la mention des heures majorées et complémentaires réalisées au cours de la semaine.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du particulier employeur

Signature de l'assistant(e) maternel(le)

CHILDMINDER FRAMEWORK

Monthly tracking sheet template

For the attention of users of this document.

It is strongly recommended that the parties monitor the number of hours worked per month, the working hours and the periods and reasons for absence. This monitoring is useful to determine the employee's right to paid leave, length of service, and to make any salary adjustments due.

For this reason, this monthly form is offered to the parties. It is recommended to fill it in regularly and to sign it at the end of the month. Each party shall keep one copy.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). They are to be deleted from the final version of the monthly tracking sheet.

Month Year

Day of the month	Working hours agreed between the parties.	Arrival time	Departure time	Number of hours worked	Absence of the child [specify whether the absence is remunerated or not]	Absence of the childminder [specify whether the absence is remunerated or not]	Any comments*
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

*This box allows you to fill in any useful information for tracking the hours worked by the childminder, including the inclusion of any basic and exceptional overtime hours worked during the week.

Signed in, on [Specify place and date] in duplicate.
[One copy is to be addressed to the employee and the other is to be kept by the domestic employer]

Signature of the domestic employer

Signature of the childminder

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Fiche pédagogique : le retrait de l'enfant

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Le retrait de l'enfant emporte la rupture du contrat de travail d'un assistant maternel à l'initiative du particulier employeur.

Conformément aux dispositions de l'article 119-1 du socle « assistant maternel » de la Convention collective, le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision de rompre le contrat de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Hormis quelques cas spécifiques liés à la faute grave ou la faute lourde, la lettre de retrait de l'enfant ne comporte pas le(s) motif(s) de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, la décision ne peut pas être fondée sur un motif discriminatoire fondé sur des critères interdits (tels que la race, l'origine sociale, le sexe, etc.) ou un motif illicite privant l'assistant maternel de l'exercice d'un droit, en application des dispositions des articles 9 à 15 du socle commun de la présente convention collective.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée au domicile de l'assistant maternel ou de la date de remise de la lettre en main propre contre décharge.

Conformément aux dispositions de l'article 120 du socle « assistant maternel » de la convention collective, selon l'ancienneté de l'assistant maternel, le préavis dure, sauf en cas de retrait fondé sur une faute grave ou une faute lourde :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an ;
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

Quelle que soit sa durée, le préavis se calcule de date à date.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de la date de remise en main propre contre décharge.

Le préavis ne peut pas être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du socle commun de la Convention collective, le préavis est suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

CHILDMINDER FRAMEWORK

Information document: withdrawal of the child

For the attention of users of this document.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

The withdrawal of the child entails the termination of the employment contract of a childminder at the initiative of the domestic employer.

In accordance with the provisions of Article 119-1 of the 'Childminder' framework of the Collective Agreement, should the domestic employer decide to remove their child from the childminder's care, for any reason, they must notify the childminder of their decision by registered letter with acknowledgment of receipt or delivered by hand against receipt.

Apart from a few specific cases related to serious misconduct or gross negligence, the letter of withdrawal of the child does not include the reason(s) for the termination of the employment contract.

However, the decision may not be based on a discriminatory ground based on prohibited criteria (such as race, social origin, sex, etc.) or an unlawful ground depriving the childminder of the exercise of a right, pursuant to the provisions of Articles 9 to 15 of the Common Framework of this Collective Agreement.

The notice period is a period of time, which runs from the date of first presentation of the registered letter at the childminder's home or from the date of hand delivery of the letter against receipt.

In accordance with the provisions of Article 120 of the 'Childminder' Framework of the Collective Agreement, depending on the length of service of the childminder, the notice period lasts, except in the case of withdrawal based on serious misconduct or gross negligence:

- 8 calendar days when the childcare has been provided for less than 3 months;
- 15 calendar days if the childcare has been provided for 3 months and up to less than one year;
- 1 month if the childcare has been provided for one year or more.

Whatever its duration, the notice period is calculated from date to date.

Length of service is assessed on the date of dispatch of the registered letter or the date of hand delivery against receipt.

The notice period may not be interrupted or suspended. As an exception provided for in Article 64-1 of the Common Framework of the Collective Agreement, the notice period is suspended in the event of:

- sick leave following an accident at work or an occupational disease;
- maternity leave or adoption leave;
- taking paid leave, unless otherwise agreed in writing and signed by the parties.

Illustration**Exemple 1**

En septembre 2020, Madame X a posé des congés payés les 26 et 27 novembre 2020 qui ont été validés par le particulier employeur. Par ailleurs, Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 mois et 15 jours. La lettre notifiant la décision de retrait a fait l'objet d'une première présentation à son domicile le 24 novembre 2020. Le préavis de 8 jours calendaires a débuté le 24 novembre 2020. En raison de la prise des congés payés, il a été suspendu les 26 et 27 novembre 2020 et a repris son cours dès le 28 novembre 2020. Le préavis s'achève le 3 décembre 2020 à minuit.

Exemple 2

Madame Y justifie le 24 novembre 2020, à la remise en main propre contre décharge de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 18 mois. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

À l'issue du contrat de travail, l'assistant maternel bénéficie :

- d'une indemnité compensatrice de préavis si le préavis est réalisé ou non exécuté à la demande du particulier employeur ;

Article 66 du socle commun et article 122 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

- d'une indemnité de rupture si l'enfant est accueilli depuis au moins 9 mois à la date d'envoi du courrier de retrait de l'enfant par lettre recommandée ou à la date de remise en main propre contre décharge. Cette indemnité est égale à 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités ;

- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines et pour les congés acquis et non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins ;

Articles 123-1 et 123-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

- d'un montant relatif à la régularisation définitive du salaire en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins.

Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Illustration**Exemple 1**

In September 2020, Ms. X took paid leave on 26 and 27 November, 2020, which was validated by the domestic employer. Furthermore, Ms. X had a length of service of 2 months and 15 days on the date the letter of withdrawal was sent. The letter notifying the withdrawal decision was first presented at her home on 24 November 2020. The 8 calendar days notice period started on 24 November 2020. Due to the taking of paid leave, the notice period was suspended on 26 and 27 November 2020 and resumed its course on 28 November 2020. The notice period ends on 3 December 2020 at midnight.

Exemple 2

On 24 November 2020, when the letter of withdrawal was handed to her personally with a receipt, Ms Y had a length of service of 18 months. The one-month notice begins on 24 November 2020 and ends on 23 December 2020 at midnight.

At the end of the employment contract, the childminder benefits from:

- a compensatory payment for notice if the notice period is completed or not completed at the request of the domestic employer;

Article 66 of the Common Framework and Article 122 of the specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement

- severance pay if the childcare has been provided for at least 9 months on the date of sending the child's withdrawal letter by registered letter or on the date of hand delivery against receipt. This compensatory payment is equal to 1/80th of the total gross salaries received during the term of the contract, excluding any allowances;

- compensation in lieu of paid leave for paid leave earned and not taken on the date of termination of the employment contract in the event of having provided childcare for 52 weeks and for leave earned and not paid on the date of termination of the employment contract in the event of having provided childcare for 46 weeks or less;

Articles 123-1 and 123-2 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement

- an amount relating to the definitive regularisation of the salary in the event of having provided childcare for 46 weeks or less.

Article 124 of the Specific 'Childminder' Framework of the Collective Agreement.

Illustration*Exemple*

Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 ans. La première présentation de la lettre de retrait à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Ainsi le 23 décembre 2020, Madame X bénéficie :

- > du salaire pour la période allant du 1^{er} décembre 2020 au 23 décembre 2020 ;*
- > d'une indemnité de rupture (total des salaires bruts relevés sur les déclarations Pajemploi / 80) ;*
- > d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris au 23 décembre 2020.*

Elle ne bénéficie pas d'une régularisation de ses salaires car l'accueil s'effectue sur 52 semaines.

L'employeur doit remettre à l'assistant maternel, à la date de fin de contrat, les documents de fin de contrat suivants :

- > un certificat de travail ;
- > l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- > un reçu pour solde de tout compte.

Illustration*Example*

On the date the letter of withdrawal was sent, Ms. X's length of service was two years. The first presentation of the withdrawal letter at her home was on 24 November 2020. The one-month notice begins on 24 November 2020 and ends on 23 December 2020 at midnight.

Thus, on 23 December 2020, Ms. X benefits from:

- > her salary for the period from 1 December 2020 to 23 December 2020;*
- > severance pay (total gross wages from the PAJEMPLOI declarations / 80)*
- > a compensatory payment in lieu of paid leave for paid leave earned and not taken by 23 December 2020.*

She does not benefit from a regularisation of her salaries because she provided care for the child over 52 weeks.

The employer must give the childminder the following end-of-contract documents at the end of the contract:

- > a certificate of employment;
- > the certificate to submit a claim for benefits to the French Employment Service (Pôle Emploi);
- > a final payment receipt.



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Modèle de lettre d'engagement

À l'attention des utilisateurs du présent modèle.

Les parties peuvent convenir d'une lettre d'engagement jusqu'à la veille de l'embauche. La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si elle n'est pas suivie de la rédaction d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, sous réserve de contenir tous les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun et à l'article 128-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur ». Elle peut être adaptée aux particularités de la relation de travail à condition qu'elle ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mme/M. [Nom, prénom du salarié]
[Adresse du salarié]

Objet : Lettre d'engagement

[Choisir entre] Madame/Monsieur,

Je, soussigné(e) [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur]

demeurant au [Adresse du particulier employeur]

immatriculé(e) sous le numéro employeur suivant :

[S'il est connu au moment de l'établissement de la lettre d'engagement ; le cas échéant, cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]

- CESU
- PAJEMPLOI
- URSSAF
- MSA

Vous confirmez votre embauche, [Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du salarié]

de nationalité [Nationalité du salarié – Le cas échéant indiquer le titre de séjour et sa date d'expiration]



DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK

Letter of commitment template

For the attention of users of this template.

The parties may agree on a letter of engagement up to the day before the hiring. The appointment letter reflects the intention of the parties to enter into an employment contract. If it is not followed by the drafting of an employment contract, it is assimilated to the latter, provided that it contains all the compulsory elements of the employment contract, provided for in Article 41-1 of the Common Framework and in Article 128-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework. It may be adapted to the particularities of the employment relationship provided that it does not contain provisions less favourable than the applicable rules.

This template may be used as a starting point and can be completed and adapted by the parties, particularly in the light of their respective situations and the duties entrusted to the employee.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). They are to be deleted from the final version of the monthly tracking sheet.

Mr/Ms [Surname, first name of employee]
[Address of employee]

Subject: Letter of commitment

[Choose between] Dear Sir/Madam,

I, the undersigned, [Choose between] Mr/Ms [Surname, first name of domestic employer]

residing at [Address of domestic employer]

registered under the following employer number:

[If known at the time of preparation of the letter of commitment; if applicable, check the box and indicate the registration number].

- CESU
- PAJEMPLOI
- URSSAF
- MSA

Confirm your employment, [Choose between] Madam/Sir, [Surname, first name of employee]

of nationality [Nationality of the employee – If applicable, indicate the residence permit and its expiry date].....

domicilié(e) au *[Adresse du salarié]*,
et immatriculé(e) à la Sécurité Sociale sous le numéro *[Numéro de sécurité sociale du salarié]*,

À compter du *[Date du début du contrat]* / /, en contrat à durée indéterminée en qualité de *[Emploi repère du salarié]*, classé au niveau *[Classification]* de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, applicable à la relation de travail référencée sous le numéro IDCC 3239. *[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition par les partenaires sociaux : <https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]*

Le cas échéant *[Choisir entre les deux options suivantes]* :

➤ vous serez également en charge des activités complémentaires suivantes :

-
-

➤ les activités complémentaires ne pouvant pas être identifiées lors de la conclusion de la lettre d'engagement, pourront être définies ultérieurement lors de la rédaction du contrat de travail.

Votre embauche ne sera définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période]* renouvelable une fois pour la même durée. *[La période d'essai n'est pas automatique et les parties peuvent décider d'y renoncer. En cas de période d'essai, la durée maximale de celle-ci en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur en informe le salarié par écrit.]*

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

[OPTION À supprimer si le salarié n'effectue pas de conduite automobile ou s'il utilise le véhicule du particulier employeur.]

Pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous serez amené(e) à conduire votre véhicule personnel. À la date d'établissement de la présente lettre d'engagement, votre assurance automobile est enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* : et référencée sous N° de police ci-dessous indiqué : À ce titre, vous percevrez une indemnité kilométrique calculée sur la base. *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Le montant de l'indemnité kilométrique ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]*

domiciled at *[Employee's Address]*,
and registered with the Social Security under the number *[Employee's Social Security Number]*,

As of *[Contract start date]* / /, on an open-ended contract as *[Benchmark job of the employee]*, classified at the *[Classification]* level of the National Collective Agreement for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, applicable to the employment relationship referenced under the number IDCC 3239. *[To determine the benchmark job of the employee, reference should be made to the classification grid in Appendix 7 of the Collective Agreement. It is also possible to use the simulator provided by the social partners: <https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]*

If applicable *[Choose between the following two options]*:

➤ you will also be responsible for the following additional activities:

-
-

➤ additional activities that cannot be identified when the letter of commitment is concluded may be defined later when the employment contract is drafted.

Your employment will only be definitive after a trial period of *[Specify period]* renewable once for the same period. *[The trial period is not automatic and the parties may decide to waive it. In the case of a trial period, the maximum duration of the trial period under an open-ended employment contract is set at one month, renewable once for the same duration. Before renewing the trial period, the employer must inform the employee in writing.]*

If any interruption occurs during the trial period (illness, leave, etc.), the corresponding duration will be added on to this period, which must correspond to actual working time.

[OPTION To be deleted if the employee does not drive or is using the domestic employer's vehicle.]

To carry out your professional activities, you will be required to drive your personal vehicle. As of the date of this Letter of Commitment, your car insurance is registered under the following name and address *[Name and address]*: and referenced under the Policy No below indicated:

As such, you will receive a mileage allowance calculated on this basis. *[Indicate the basis for calculating the amount of the mileage allowance. The amount of the mileage allowance may not be lower than the government scale or higher than the tax rate.]*

Votre lieu de travail est :

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile du particulier employeur, et/ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Votre durée hebdomadaire de travail *[après conversion des heures de présence responsable de jour, le cas échéant.]* est :

[OPTION] Lorsque le salarié doit réaliser des heures de présence responsable de jour, il est rappelé que cela ne s'applique qu'aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant », à supprimer dans le cas contraire..]

Vous serez amené(e) à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :

[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable de jour convenu]

- Lundi heures de présence responsable de jour
- Mardi heures de présence responsable de jour
- Mercredi heures de présence responsable de jour
- Jeudi heures de présence responsable de jour
- Vendredi heures de présence responsable de jour
- Samedi heures de présence responsable de jour
- Dimanche heures de présence responsable de jour

[Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.]

[OPTION] En cas de présence de nuit, lorsque l'embauche envisagée relève du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]

Dans le cadre de vos fonctions, vous réaliserez de la présence de nuit, impliquant pour vous l'obligation de dormir sur place dans une pièce séparée, pour les nuits suivantes : *[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile.]*

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou du particulier employeur, et sous réserve de l'acceptation écrite des parties, dans le respect des règles du repos hebdomadaire. Cela vise à répondre à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial.]

Your place of work is:

[Indicate the employee's place of work, which is the home of the domestic employer, and/or the address of his or her secondary residence, excluding any premises related to the professional activity of the domestic employer.]

Your weekly working time *[after conversion of daytime on-call hours, if applicable]* is:.....

[OPTION] When the employee is required to undertake daytime on-call hours, it is recalled that this applies only to employees in benchmark jobs that fall under the 'Adult' and 'Child' occupational categories, to be deleted otherwise.]

You will be required to undertake daytime on-call hours on the following days:

[Fill in for each day the number of daytime on-call hours agreed]

- Monday number of daytime on-call hours
- Tuesday number of daytime on-call hours
- Wednesday number of daytime on-call hours
- Thursday number of daytime on-call hours
- Friday number of daytime on-call hours
- Saturday number of daytime on-call hours
- Sunday number of daytime on-call hours

[Daytime on-call hours are those during which the employee may use their time as they see fit while remaining vigilant. One hour on-call in the daytime is equivalent to two-thirds (2/3) of an hour of actual work.]

[OPTION] In the event of night-time on-call hours, where the intended employment falls under the 'Adult' or 'Child' occupational category, excluding waking night care.]

As part of your duties, you will be required to be present at night, which means that you will be required to sleep in a separate room for the following nights: *[Indicate the nights when the employee will be present at your home]*

[Information for the parties: night-time on-call hours can only be scheduled for more than 5 consecutive nights at the written request of the employee or the domestic employer, and are subject to the written acceptance of the parties, in accordance with the rules of weekly rest. This is intended to meet the specific needs of the domestic employer requiring night-time care, in particular because of their state of health and/or dependence, their disability, their age, and/or their social and/or family isolation.]

[OPTION À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit.]

La plage horaire de présence de nuit sera la suivante :
[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.]

Votre rémunération sera calculée sur la base d'un salaire horaire brut⁽³⁾ de euros et vous sera versée le du mois en cours. *[Le salaire horaire prévu au contrat ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur. Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, par le particulier employeur.]*

[OPTION À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit.]

La présence de nuit sera mensuellement rémunérée par une indemnité forfaitaire dépendant du nombre de nuits effectuées au cours du mois. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits.]*

Cette indemnité est égale à :

- euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x 1/4 x plage horaire de nuit.]*
- euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit.]*

[Si certaines nuits le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

[OPTION À supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie au salarié.]

Vous bénéficierez des prestations en nature suivantes, qui seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants :

- Repas € par jour travaillé
- Logement € par mois

(3) Salaire brut : montant du salaire avant la retenue des cotisations salariales

[OPTION To be deleted if the employee does not undertake night-time on-call hours.]

The night-time block is as follows:
[Information for the parties: the night-time block is between 8:00 p.m. and 6:30 a.m. The parties may change this block by bringing forward the start of the night-time on-call shift and/or by delaying the end of the night-time on-call shift by up to one and a half hours. Night-time on-call hours may not exceed 12 consecutive hours].

Your remuneration will be calculated on the basis of a gross hourly wage⁽³⁾ of euros, and you will be paid on of the current month. *[Gross hourly pay may not be less than the minimum hourly pay specified in the Collective Agreement and the national minimum wage. The salary must be paid by the domestic employer every month.]*

[OPTION To be deleted if the employee does not undertake night-time on-call hours.]

Night-time on-call hours are paid monthly by a lump sum depending on the number of nights worked during the month. *[The amount of the lump sum allowance to be paid to the employee per month is calculated as follows: lump sum allowance per night x number of nights].*

This allowance is equal to:

- euros gross per night when you are called to intervene less than twice (2 times) during the night. *[The amount of the lump sum allowance may not be less than 1/4 of the contractual salary paid for the equivalent effective working time. The minimum flat-rate allowance per night is therefore calculated as follows: Gross hourly wage x 1/4 x night time block].*
- euros gross per night when you are called to intervene less than two or three times during the night. *[The amount of the lump sum allowance may not be less than 1/3 of the contractual salary paid for the equivalent effective working time. The minimum flat-rate allowance per night is therefore calculated as follows: Gross hourly wage x 1/3 x night time block].*

[If on certain nights the employee is called upon to intervene at least 4 times, the compensation due for the duration of intervention corresponds to the contractual salary paid for the equivalent effective working time, on the basis of the employee's contractual hourly salary. The flat-rate payment for the remaining night spent on-call is equal to one third (1/3) of contractual pay for equivalent actual working hours.]

[OPTION To be deleted if no benefit in kind is provided to the employee.]

You will receive the following benefits in kind, which will be deducted from your net remuneration, up to the following monthly amount(s):

- Meals € per day worked
- Accommodation € per month

(3) Gross salary: amount of salary before deduction of employee contributions

[OPTION À supprimer si le salarié n'utilise aucun véhicule dans le cadre de son activité.]

Par ailleurs, et compte tenu de la conduite d'un véhicule pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous percevrez *[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]*:

- Une prime forfaitaire de € bruts
[Indiquer le montant par semaine, mois ou au cas par cas, pour chaque utilisation du véhicule. À titre d'illustration, les parties peuvent convenir que la prime forfaitaire ne sera pas versée pendant les semaines de vacances scolaires. Autre exemple, les parties peuvent s'accorder sur le montant de la prime forfaitaire pour les déplacements médicaux des personnes âgées.]
- Une majoration salariale de € bruts
[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire mentionné ci-dessus ou préciser le montant de la majoration salariale si celle-ci n'est pas incluse dans le salaire horaire.]

[OPTION À supprimer s'il n'y a pas de périodes non travaillées prévues.]

Je vous informe que les périodes suivantes ne seront pas travaillées *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées]* :

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites de votre salaire mensuel.

Votre jour de repos hebdomadaire est fixé le *[Le dimanche, de préférence, auquel s'ajoute un repos hebdomadaire consécutif de 11 heures.]*

Les jours fériés sont *[Choisir l'option retenue et supprimer les autres.]*:

- Travaillés
- Chômés
- Travaillés sont les suivants : *[À compléter]*

Enfin, vous bénéficierez des congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s) **Signature du futur salarié**
(précédée de la mention : « Lu et approuvé ») *(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)*

[OPTION To be deleted if the employee does not use any vehicle in the course of his/her activity].

In addition, and taking into account the driving of a vehicle for your professional activities, you will receive *[Choose between the two possibilities, these amounts are freely negotiated between the parties]*:

- A flat-rate premium of € gross
[Indicate the amount per week, month or on a case-by-case basis for each use of the vehicle. By way of illustration, the parties may agree that the lump-sum bonus will not be paid during the school holiday weeks. As another example, the parties may agree on the amount of the lump sum for medical transportation for the elderly];
- A salary increase of € gross
[Indicate the amount included in the hourly wage mentioned above or specify the amount of the salary increase if it is not included in the hourly wage].

[OPTION To be deleted if there are no planned unworked periods].

I hereby inform you that the following periods will not be worked *[Specify the dates or periods that will not be worked]*:

-
-

Hours not worked during these periods will be deducted from your monthly salary.

Your weekly day of rest is set for *[Sunday, preferably, plus a consecutive 11-hour weekly rest period].*

Statutory holidays are *[Choose the appropriate option and delete the others]*:

- Worked
- Not worked
- The following were worked on: *[To be completed]*

Finally, you will benefit from paid leave in accordance with the provisions of the Collective Agreement.

Signed in, on *[Specify place and date]* in duplicate.
[One copy is to be addressed to the employee and the other is to be kept by the domestic employer.]

Signature of domestic employer(s) **Signature of future employee**
(Preceded by the words 'read and approved') *(Preceded by the words 'read and approved')*



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Contrat de travail à durée indéterminée
(hors garde partagée)

À l'attention des utilisateurs du présent modèle.

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et à l'article 128-1 et 128-1-1 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables. Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur, *[Nom, prénom du particulier employeur]*

Adresse *[Adresse du particulier employeur]*:

Téléphone *[Téléphone du particulier employeur]*:

E-mail *[Adresse électronique du particulier employeur]*:

N° d'immatriculation : *[Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]*

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

Code IDCC : 3239

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Madame/Monsieur, *[Nom, prénom du salarié]*

Adresse *[Adresse du salarié]*:

Téléphone *[Téléphone du salarié]*:

E-mail *[Adresse électronique du salarié]*:

Numéro de Sécurité Sociale :

Ci-après dénommé « le salarié »



DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK

Open-ended employment contract
(shared care)

For the attention of users of this template.

The employment contract makes it possible to set out the mutual obligations of the parties in writing and includes the information provided for in Article 41 of the 'Common Framework' and in Articles 128-1 and 128-1-1 of the Domestic Employee Framework of the Collective Agreement. The following template can be used for the formation of an open-ended employment relationship. It may be adapted to the particularities of the employment relationship provided that it does not contain provisions less favourable than the applicable rules. This template may be used as a starting point and can be completed and adapted by the parties, particularly in the light of their respective situations and the duties entrusted to the employee.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). These are to be deleted from the final version of the employment contract.

Between

[Choose between] Mr/Ms, *[Surname, first name of domestic employer]*

Address *[Address of the domestic employer]*:

Telephone number *[Telephone number of the domestic employer]*:

E-mail *[E-mail address of the domestic employer]*:

Registration number: *[Check the box and indicate the registration number]*

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

IDCC Code: 3239

Hereinafter referred to as 'the Domestic Employer'

[Choose between] Mr/Ms *[Surname, first name of employee]*

Address *[Employee Address]*:

Telephone number *[Employee telephone number]*:

E-mail *[Employee E-mail Address]*:

Social Security Number:

Hereinafter, referred to as 'the Employee'

Article 1 Engagement**Article 1-1 Convention collective applicable**

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircecm AGIRC / ARRCO
- Ircecm prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche, le / /, pour une durée indéterminée.

[Remplacer la première phrase par le paragraphe suivant, si une lettre d'engagement a précédé la conclusion du contrat de travail.]

À la suite de la lettre d'engagement du / / *[Date]*, les parties ont décidé de formaliser la relation de travail par un contrat de travail à durée indéterminée remis le / / *[Préciser la date de remise du contrat de travail à la date d'embauche ou à l'expiration de la période d'essai au plus tard.]*

Dans tous les cas, la date d'effet de la relation de travail correspond au premier jour travaillé.

Article 3 Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective).

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période d'essai initiale]* renouvelable une fois pour la même durée *[Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]*

Toute suspension du contrat qui se produirait, pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Article 1 Employment**Article 1-1 Applicable Collective Agreement**

This contract is governed by the provisions of the National Collective Agreement for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector. The employee is informed of the possibility of consulting the text of the National Collective Agreement on the www.legifrance.gouv.fr website.

Article 1-2 Supplementary pension and insurance scheme

The competent pension and insurance agencies are:

- Ircecm AGIRC / ARRCO
- Ircecm prévoyance

Both domiciled at 261 avenue des Nations Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Effective date of the contract

The employment contract takes effect on the date of hiring, on / /, for an indefinite period.

[Replace the first sentence with the following paragraph, if a letter of commitment preceded the conclusion of the employment contract.]

Following the letter of commitment of / / *[Date]*, the parties decided to formalise the open-ended employment contract delivered on / / *[Specify the date of delivery of the employment contract on the date of hiring or at the end of the trial period at the latest]*. In all cases, the effective date of the employment relationship is the first day worked.

Article 3 Trial period

(Article 131 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement).

This contract becomes definitive only at the end of a trial period of *[Indicate the initial trial period]* renewable once for the same duration *[Information for the parties: The maximum duration of the trial period of an employee hired on an open-ended employment contract is set at one month, renewable once for the same duration. Before renewing the trial period, the employer must inform the employee in advance in writing. The domestic employer must ensure that the employee agrees to the renewal of the trial period.]*

If any suspension of the contract occurs during the trial period (e.g. illness, leave, etc.), the corresponding duration will be added on to this period, which must correspond to actual working time.

During this trial period, either party may terminate the contract in writing at any time, in accordance with the provisions of the Collective Agreement.

Article 4 Lieu(x) habituel(s) de travail

Le(s) lieu (x) de travail habituel du salarié est/sont :

- (domicile du particulier employeur)
- (résidence secondaire du particulier employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de l'employeur, et/ ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, l'employeur se réserve le droit de demander au salarié d'effectuer des déplacements ponctuels en dehors du domicile.

Si le salarié est appelé à travailler de manière occasionnelle sur un lieu autre que celui/ceux indiqués au contrat, un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par un avenant au présent contrat de travail, en fixera les modalités particulières.

Article 5 Fonctions

Le salarié occupe un emploi de *[Intitulé du poste occupé et classification]*

[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié est chargé des activités complémentaires suivantes : *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires.]*

- >
- >

Article 6 Durée et horaires de travail

(Articles 132, 133-1 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective).

[Le particulier employeur doit choisir entre les cas 1, 2 et 3, correspondant à sa situation, selon que les horaires peuvent être ou non déterminées au moment de la conclusion du contrat de travail. Un seul choix est possible.]

Article 4 Usual place(s) of work

The employee's usual place(s) of work is/are:

- (domicile of the domestic employer)
- (secondary residence of the domestic employer)

[Indicate the employee's place of work, which is the home of the employer, and/or the address of his or her secondary residence, excluding any premises related to the professional activity of the domestic employer].

However, depending on the requirements of the tasks entrusted to the employee, the employer reserves the right to ask the employee to make occasional trips outside the home.

If the employee is called upon to work occasionally in a place other than that/those indicated in the contract, an agreement between the employer and the employee, formalised by an amendment to this employment contract, will set out the specific terms and conditions.

Article 5 Duties

The employee occupies the position of *[Title of the position held and classification]*

[To determine the benchmark job of the employee, reference should be made to the classification grid in Appendix 7 of this Collective Agreement. It is also possible to use the online simulator provided by the social partners: <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

The employee's activities are described in the benchmark employment sheet appended to this contract, a copy of which is to be given to the employee.

The employee is responsible for the following additional activities: *[To be deleted if the employee does not carry out any additional activities].*

- >
- >

Article 6 Working time and hours

(Articles 132, 133-1 and 134 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement).

[The domestic employer must choose between Scenarios 1, 2 and 3, depending on whether or not the hours can be determined at the time of the conclusion of the employment contract. Only one choice is possible].

CAS 1 : *[À choisir si le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat.]*

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de présence responsable de jour.

[Information à destination des parties : La durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

Les jours et horaires de travail sont les suivants :

- Lundi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Mardi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Mercredi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Jeudi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Vendredi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Samedi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Dimanche : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification d'un commun accord entre les parties.

Par ailleurs, le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus. Lorsque le salarié a plusieurs particuliers-employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

CAS 2 : *[À choisir uniquement si le particulier employeur ne peut pas déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat mais peut déterminer la durée du travail hebdomadaire. À titre d'exemple, le cas n°2 concerne le particulier employeur dont la profession engendre une impossibilité de transmettre au salarié un planning fixe de travail, lors de la conclusion du contrat de travail.]*

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de présence responsable de jour hebdomadaire.

SCENARIO 1: *[To be chosen if the domestic employer can determine the distribution of the employee's working days and hours at the time of conclusion of the contract.]*

The employee works *[Indicate the number of hours]* hours of effective weekly work, and, if necessary, *[Indicate the number of hours]* hours of daytime on-call hours.

[Information for the parties: The maximum working hours are set at an average of 48 hours of actual work per week calculated over a period of 12 consecutive weeks, capped at 50 hours in any one week].

The working days and hours are as follows:

- Monday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Tuesday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Wednesday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Thursday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Friday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Saturday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Sunday: from to in the morning/from to in the afternoon

If necessary, working hours may be modified by mutual agreement between the parties.

In addition, the employee may be required to work, at the request of the domestic employer, hours of work beyond the effective weekly working time indicated above. When the employee has several domestic employers, he/she undertakes not to exceed the maximum weekly working time provided for by the Collective Agreement, in application of the provisions of Article 134 of the 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement.

[Information for the parties: In all cases, the maximum working hours are set at an average of 48 hours of actual work per week calculated over a period of 12 consecutive weeks, capped at 50 hours in any one week].

SCENARIO 2: *[To be chosen only if the domestic employer cannot determine the distribution of the employee's working days and hours at the time of conclusion of the contract but can determine the weekly working hours. By way of example, Scenario 2 concerns the domestic employer whose profession makes it impossible to provide the employee with a fixed work schedule when the employment contract is concluded.]*

The employee works *[Indicate the number of hours]* hours of effective weekly work, and, if necessary, *[Indicate the number of hours]* hours of daytime on-call hours.

La répartition des jours et horaires de travail est indiquée par écrit dans un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles. *[Information à destination des parties : Les circonstances exceptionnelles sont par nature imprévisibles et/ ou résultent d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.]*

Le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus, dans la limite de la durée maximale de travail.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers- employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

CAS 3 : *[À choisir uniquement si le particulier employeur ne peut déterminer ni la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat, ni la durée du travail hebdomadaire, la durée de travail est dite irrégulière, conformément à la définition prévue à l'article 132 de la présente convention collective.] :*

Comme convenu entre les parties, la durée de travail est dite « irrégulière » au sens de l'article 132 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

[Informations à l'attention des parties : En cas de durée de travail irrégulière, la durée est comprise entre 0 heure et 48 heures maximum par semaine.]

Dans ce cas, le particulier employeur informe par écrit dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, des jours et des horaires de travail, en précisant les heures de présence responsable de jour le cas échéant. Le planning sera remis au salarié : *[Choisir le(s) mode(s) de transmission du planning et rayer la (les) option(s) inutile(s).]*

- en main propre ;
- par courriel ;
- ou par SMS.

Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention. *[Information à destination des parties : la durée de travail peut être comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine.]*

The distribution of working days and hours is indicated in writing in a work schedule given to the employee with 5 calendar days' notice, except in exceptional circumstances. *[Information for the parties: Exceptional circumstances are by nature unforeseeable and/or result from non-uniform requirements imposed on the domestic employer].*

The employee may be required to work, at the request of the domestic employer, hours beyond the effective weekly working time indicated above, within the limit of the maximum working time.

When the employee has several domestic employers, he/she undertakes not to exceed the maximum weekly working time provided for by the Collective Agreement, in application of the provisions of Article 134 of the 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement.

[Information for the parties: In all cases, the maximum working hours are set at an average of 48 hours of actual work per week calculated over a period of 12 consecutive weeks, capped at 50 hours in any one week].

SCENARIO 3: *[To be chosen only if the domestic employer cannot determine either the distribution of the employee's working days and hours at the time of conclusion of the contract, or the weekly working hours. In this case, the working hours are said to be irregular, in accordance with the definition provided for in Article 132 of this Collective Agreement].*

As agreed between the parties, working hours are said to be 'irregular' within the meaning of Article 132 of the National Collective Agreement for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

[Information for the parties: For irregular working hours, the duration is between 0 hours and a maximum of 48 hours per week].

In this case, the domestic employer shall inform in writing, giving 5 calendar days' notice, of the days and hours of work, specifying the daytime on-call hours where applicable. The schedule will be given to the employee: *[Choose the method(s) of transmission of the schedule and cross out the unnecessary option(s)]*

- by hand;
- by e-mail;
- or by SMS.

The notice period does not apply in unforeseeable and exceptional situations and/or due to non-uniform requirements imposed on the domestic employer.

When the employee has several domestic employers, he/she undertakes not to exceed the maximum weekly working time provided for by the Collective Agreement, in application of the provisions of Article 134 of the 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement. *[Information for the parties: the working time may be between 0 hours and a maximum of 48 hours of actual work per week]*

Article 7 Heures de présence responsable de jour

(Article 137-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence responsable de jour, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant ».]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :
[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable convenu]

- Lundi heures de présence responsable de jour
- Mardi heures de présence responsable de jour
- Mercredi heures de présence responsable de jour
- Jeudi heures de présence responsable de jour
- Vendredi heures de présence responsable de jour
- Samedi heures de présence responsable de jour
- Dimanche heures de présence responsable de jour

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription de ces heures de présence responsable de jour, dans le carnet de transmission. Les horaires de la présence responsable de jour peuvent être indiqués dans un planning remis au salarié.]

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Article 8 Heures de présence de nuit

(Article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit. Dans ce cadre, le salarié est dans l'obligation de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée.

Les parties ont convenu de la plage horaire de la nuit, suivante :

[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.]

Article 7 Daytime on-call hours

(Article 137-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

[OPTION To be provided when the employee is required to perform daytime on-call hours, which apply only to employees in benchmark jobs that fall under the 'Adult' and 'Child' occupational categories].

The employee is required to perform daytime on-call hours on the following days:
[Fill in for each day the number of daytime on-call hours agreed]

- Monday hours of daytime on-call hours
- Tuesday hours of daytime on-call hours
- Wednesday hours of daytime on-call hours
- Thursday hours of daytime on-call hours
- Friday hours of daytime on-call hours
- Saturday hours of daytime on-call hours
- Sunday hours of daytime on-call hours

[Information for the parties: it is possible to provide for the recording of these daytime on-call hours in the logbook. The daytime on-call hours may be indicated in a schedule given to the employee].

Daytime on-call hours are those during which the employee may use their time as they see fit while remaining vigilant. One hour on-call in the daytime is equivalent to two-thirds (2/3) of an hour of actual work.

When calculating actual weekly working hours, daytime on-call hours are factored in after being converted into actual working hours.

Article 8 Night-time on-call hours

(Article 137-2 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

[OPTION To be provided when the employee is required to perform night-time on-call hours, which apply only to employees in benchmark jobs falling under the 'Adult' and 'Child' occupational categories, excluding waking night care].

The employee is required to perform night-time on-call hours. In this context, the employee is required to sleep on the premises in decent conditions and in a separate room.

The parties have agreed on the following time block for the night:

[Information for the parties: the night-time block is between 8:00 p.m. and 6:30 a.m. The parties may change this block by bringing forward the start of the night-time on-call shift and/or by delaying the end of the night-time on-call shift by up to one and a half hours. Night-time on-call hours may not exceed 12 consecutive hours].

NB : Ces heures de présence de nuit peuvent s'ajouter à des heures de jour prévues à l'article 6 du présent contrat]

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription des heures de présence de nuit dans le carnet de transmission.]

La présence de nuit du salarié est prévue :

[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile.]

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou, avec son acceptation écrite, et dans le respect des règles du repos hebdomadaire, en réponse à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial.]

Il est précisé que le temps de la présence de nuit n'est pas pris en compte pour déterminer la durée de travail effectif hebdomadaire.

[OPTION À prévoir si le particulier employeur a connaissance du nombre habituel d'interventions au cours de la nuit.]

Lors de la signature du contrat de travail, les parties conviennent d'un commun accord que le salarié pourra, sauf nécessité imprévue ou inhabituelle, être amené à intervenir habituellement fois au cours de la nuit. [Indiquer le nombre de fois où le salarié peut intervenir auprès de vous ou de votre enfant afin de fixer le montant minimum de l'indemnité forfaitaire de présence de nuit, dont le montant dépend du nombre d'interventions dans la nuit. Les parties peuvent, le cas échéant, définir les durées des interventions, si celles-ci sont prévisibles. À défaut, elles pourront préciser le nombre et la durée des interventions dans le carnet de transmission.]

[Information à destination des parties : si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.]

Article 9 Heures de garde malade de nuit

(Article 137-3 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de garde malade de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D ».]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit. Dans ce cadre, le salarié est tenu de rester à proximité du malade et ne dispose pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet.

[Information à destination des parties : un emploi à temps complet correspond à 40 heures de travail par semaine.]

NB: Night-time on-call hours may be in addition to the daytime on-call hours provided for in Article 6 of this contract]

[Information for the parties: it is possible to provide for the recording of these night-time on-call hours in the logbook.]

The night-time on-call hours of the employee are provided for:

[Indicate the nights when the employee will be present at your home.]

[Information for the parties: night-time on-call hours may be scheduled for more than 5 consecutive nights only at the written request of the employee or, with their written acceptance, and in compliance with the rules of weekly rest, in response to specific needs of the domestic employer requiring night-time care due in particular to their state of health and/or dependence, their disability, their age, and/or their social and/or family isolation.]

Night-time on-call time is not taken into account when calculating actual working hours.

[OPTION To be provided if the domestic employer is aware of the usual number of interventions required during the night.]

When signing the employment contract, the parties agree by mutual agreement that the employee may, unless there is an unforeseen or exceptional need, be required to intervene usually times during the night. [Indicate the number of times the employee may intervene to support you or [Indicate the number of times the employee may intervene to support you or your child in order to determine the minimum amount of the fixed night-time on-call allowance, the amount of which depends on the number of interventions during the night. The parties may, where appropriate, define the duration of the interventions, if these are foreseeable. Otherwise, they may specify the number and duration of interventions in the logbook.]

[Information for the parties: If the employee is called on to work at least four (4) times every night, the night-time on-call hours are reclassified as actual working hours and the employment contract must be reviewed.]

Article 9 Waking night care

(Article 137-3 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

[OPTION To be provided when the employee is required to perform waking night care, which applies only to employees in benchmark jobs falling under the adult occupational categories of 'Life Assistant C' and 'Life Assistant D'.]

The employee is required to provide waking night care. The employee is required to remain in close quarters with the patient and does not have a separate room.

Waking night care hours are not compatible with a full-time day job.

[Information for the parties: A full-time job is equivalent to 40 hours of work per week.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit, selon la plage horaire suivante :

- Lundi soir de heures au mardi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mardi soir de heures au mercredi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mercredi soir de heures au jeudi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Jeudi soir de heures au vendredi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Vendredi soir de heures au samedi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Samedi soir de heures au dimanche matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Dimanche soir de heures au lundi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)

Les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail. Les parties ont convenu que les heures de garde malade de nuit seraient réalisées dans les conditions suivantes : [Indiquer les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit comprenant les informations nécessaires pour que le salarié accomplisse les heures de garde malade de nuit dans de bonnes conditions etc.]

Il est précisé que les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 10 Absences du particulier employeur

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

[OPTION À prévoir si les absences du particulier employeur sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail. Article à supprimer si ce n'est pas le cas ou si le particulier employeur a choisi le cas n° 3 à l'article 6 du contrat de travail relatif à la durée et aux horaires de travail.]

The employee is required to provide waking night care in accordance with the following time block:

- Monday evening from to Tuesday morning to
a total number of hours of waking night care
(up to a maximum of 12 consecutive hours)
- Tuesday evening from to Wednesday morning to
a total number of hours of waking night care
(up to a maximum of 12 consecutive hours)
- Wednesday evening from to Thursday morning to
a total number of hours of waking night care
(up to a maximum of 12 consecutive hours)
- Thursday evening from to Friday morning to
a total number of hours of waking night care
(up to a maximum of 12 consecutive hours)
- Friday evening from to Saturday morning to
a total number of hours of waking night care
(up to a maximum of 12 consecutive hours)
- Saturday evening from to Sunday morning to
a total number of hours of waking night care
(up to a maximum of 12 consecutive hours)
- Sunday evening from to Monday morning to
a total number of hours of waking night care
(up to a maximum of 12 consecutive hours)

The terms and conditions for the implementation of waking night care are expressly set out in writing in the employment contract. The parties agree that the hours of waking night care are carried out under the following conditions: [Indicate the modalities of implementation of the hours of waking night care including the information necessary for the employee to provide the waking night care in good conditions, etc].

Waking night care counts as actual working time and is paid at a gross hourly rate stipulated in the employment contract.

Article 10 Domestic employer absences

(Article 142 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

[OPTION To be provided if the domestic employer's absences are foreseeable at the conclusion of the employment contract. Article to be deleted if this is not the case or if the domestic employer has chosen Scenario 3 in Article 6 of the employment contract on working time and hours.]

Les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié et que ce dernier est libre de tout engagement *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées en dehors des périodes de congés payés du salarié.]* :

➤

➤

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 13 ci-dessous.

[Information à destination des parties : Si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées.]

Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté). Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.]

Article 11 Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixé le (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillé. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]* :

➤ rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 % ;

➤ ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération de la période de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

The parties expressly agree that the following periods are not worked by the employee and that the latter is free of any commitment *[Specify the dates or periods not worked outside the employee's paid leave periods.]* :

➤

➤

The hours not worked during these periods are to be deducted from the monthly salary defined in Article 13 below.

[Information for the parties: If the periods of absence or temporary unavailability of the domestic employer are not specified in the employment contract, the employment relationship is not suspended and the employee continues to be paid.]

In this case, the employee is exempted from performing his/her work and may not suffer any reduction in salary and benefits (acquisition of paid leave, period taken into account for the calculation of his/her length of service). Periods of absence or unavailability of the domestic employer, not provided for contractually, are not considered as leave for personal convenience of the employee within the meaning of Article 48-2-1 of the Common Framework of this Collective Agreement.]

Article 11 Weekly rest period

(Article 46 of the Common Framework and Article 138 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

The weekly rest period is set on (Sunday, preferably).

[Information for the parties: in addition to the weekly rest period, there is a mandatory daily rest period of 11 hours. For example: if the employee finishes their work on Saturday at 12 noon, they will benefit from the daily rest period of 11 hours and the weekly rest period of 24 hours on Sunday.]

The weekly rest period may exceptionally be worked, at the request of the domestic employer and with the written agreement of the employee.

The parties then agree that the weekly rest period is *[Choose one of these two modalities. Only one choice at a time is possible. There is no accumulation of pay and recovery of the weekly rest period worked. On the other hand, the parties may modify the modality chosen during the employment relationship.]* :

➤ paid at the standard hourly rate, increased by 25%;

➤ or recovered by a rest period equivalent to the working time increased by 25%.

[Information for the parties: the recovery of the weekly rest period must take place on a day usually worked.]

Article 12 Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera [Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible.] :

- Chômé
- Travaillé

[**OPTION À supprimer si le 1^{er} mai n'est pas travaillé**] En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100%.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants [Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).] :

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint [en Alsace-Moselle uniquement]
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage [dans les DROM uniquement]
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre [en Alsace-Moselle uniquement]

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculée sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat. [Information à destination des parties : la majoration de 10% est cumulable avec celle prévue à l'article 11 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire.]

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Article 12 Statutory holidays (Jours fériés)

(Article 47 of the Common Framework and Article 139 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

1 May will be [Choose one of these two options. Only one choice is possible.] :

- Not worked
- Worked

[**OPTION To be deleted if 1 May is not worked**] In return, the employee receives 100% extra pay.

The bank holidays worked are, if applicable, the following [Check only the boxes corresponding to the bank holiday(s) worked]:

- 1 January
- Good Friday [in Alsace-Moselle only]
- Easter Monday
- 8 May
- Ascension Thursday
- Pentecost Monday
- National Day of the Abolition of Slavery [in DROMs only]
- 14 July
- 15 August
- 1 November
- 11 November
- 25 December
- 26 December [in Alsace-Moselle only]

Hours worked on statutory holidays are paid with an additional 10% calculated on the basis of the salary indicated in Article 13 of this contract. [Information for the parties: this 10% increase is cumulative with that provided for in Article 11 of the employment contract, if the holiday worked falls on the day of weekly rest.]

[If the holiday is non-working] Non-working holidays that fall on a day usually worked by the employee are remunerated under the conditions provided for in Article 47-2 of the Common Framework of the Collective Agreement.

Article 13 Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.]

Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut⁽⁴⁾ du salarié est fixé à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁽⁵⁾ de € à la date de signature du présent contrat.

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

[Choisir en fonction de la durée du travail du salarié (la durée du travail régulière ou la durée du travail dite « irrégulière ».)]

OPTION 1 en cas de durée de travail dite « irrégulière » *[OPTION À supprimer si ce n'est pas le cas]* (Articles 146-2 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salaire mensuel brut du salarié est calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées dans le mois.

OPTION 2 en cas de durée de travail dite « régulière » *[OPTION À supprimer si ce n'est pas le cas]* (Articles 146-1 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

$$\text{salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures de travail hebdomadaire} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$$

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet.]

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de € à la date de signature du présent contrat.

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillé, dans les 12 mois.

(4) Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

(5) Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

Article 13 Remuneration

[Information for the parties: The hourly wage provided for in the contract may not be less than the minimum hourly wage specified in the Collective Agreement and the national minimum wage].

Hourly and monthly gross salary

The gross hourly wage⁽⁴⁾ of the employee is set at €, corresponding, as an indication, to a net hourly wage⁽⁵⁾ of € on the date of signature of this contract.

The salary is paid monthly to the employee, on the date.

[Choose according to the employee's working hours (regular working hours or 'irregular' working hours)].

OPTION 1 in case of 'irregular' working hours *[OPTION To be deleted if this is not the case]*

(Articles 146-2 and 147 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

The gross monthly salary of the employee is calculated according to the number of hours of actual work performed in the month.

OPTION 2 in case of 'irregular' working hours *[OPTION To be deleted if this is not the case]*

(Articles 146-1 and 147 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

[Information for the parties: when the working hours are regular, the gross monthly salary is calculated as follows:

$$\text{gross hourly pay} \times \text{number of weekly working hours} \times 52 \text{ weeks} / 12 \text{ months}$$

To determine the net monthly salary as an indication, calculators that convert the gross monthly salary are available online].

The gross monthly salary of the employee amounts to €, corresponding, as an indication, to a net monthly salary of € on the date of signature of this contract.

Compensation or recovery of overtime

Hours worked in excess of 40 hours per week are: *[Choose between one of the two options by specifying the number of overtime hours paid and the number of overtime hours recovered. There is no accumulation of extra pay or compensatory rest. On the other hand, the parties may modify the modality chosen during the employment relationship].*

- paid at the standard hourly rate increased by 25% beyond the 40th hour of work and up to and including the 48th hour of work, and by 50% for the 49th hour of work and the 50th hour of work;
- or recovered by an equivalent rest period increased by 25% beyond the 40th hour of up to and including the 48th hour of work, and 50% for the 49th hour of work and the 50th hour of work. The compensatory rest period is to be taken on a working day usually worked, within 12 months.

(4) Gross salary: amount of salary before deduction of employee contributions

(5) Net pay: amount of pay after deduction of employee contributions

[Information à destination des parties : Les heures supplémentaires sont appréciées dans le cadre de chaque contrat de travail.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

(Salaire horaire brut non majoré x nombre d'heures de travail par semaine dans la limite de 40 heures x 52 semaines / 12 mois) + (Salaire horaire brut majoré x nombre d'heures supplémentaires rémunérées x 52 semaines / 12 mois)]

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de €, pour heures de travail par semaine, et heures de travail par mois.

Rémunération des heures de présence responsable de jour *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-1 et 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent qu'une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Ces heures sont prises en compte pour calculer le salaire mensuel brut global.

[Information à destination des parties : les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.]

Rémunération des heures de présence de nuit *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-2 et 149 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent que la présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire selon le nombre de nuits effectuées au cours du mois. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits]*

Cette indemnité est égale à € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x 1/4 x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité est égale à € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité s'ajoute au salaire mensuel brut global.

[Les parties peuvent prévoir dans le contrat de travail, un montant unique d'indemnité forfaitaire de présence de nuit, sous réserve que ce montant respecte les montants minimaux dépendant du nombre d'interventions.]

[Information for the parties: Overtime is assessed within the framework of each employment contract].

The dates for taking compensatory rest are fixed by mutual agreement or, failing that, by the domestic employer.

[Information for the parties: where working hours are regular, the number of monthly working hours is calculated as follows:

(Gross hourly wage not increased x number of hours worked per week up to 40 hours x 52 weeks / 12 months) + (Gross hourly wage increased x number of overtime hours paid x 52 weeks / 12 months)]

The employee thus receives an overall gross monthly salary of €, for working hours per week, and working hours per month.

Remuneration for daytime on-call hours *[To be deleted if this does not apply.]*

(Articles 137-1 and 148 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

One hour of daytime on-call time is equivalent to two-thirds (2/3) of an hour of actual work paid at the gross hourly rate stipulated in the employment contract. These hours are taken into account when calculating the overall gross monthly salary.

[Information for the parties: Daytime on-call hours are reclassified and paid as actual working hours if the employee is called upon on a regular basis].

Remuneration for night-time on-call hours *[To be deleted if this does not apply.]*

(Articles 137-2 and 149 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

The parties agree that night-time on-call hours are remunerated by a lump sum compensation according to the number of nights worked during the month. *[The amount of the lump sum allowance to be paid to the employee per month is calculated as follows: lump sum allowance per night x number of nights.]*

This allowance is equal to € gross per night when the employee is required to intervene less than two times during the night. *[The amount of the lump sum allowance may not be less than 1/4 of the contractual salary paid for the equivalent effective working time. The minimum flat-rate allowance per night is therefore calculated as follows: Gross hourly wage x 1/4 x night time block.]*

This allowance is equal to € gross per night when the employee is required to intervene two or three times during the night. *[The amount of the lump sum allowance may not be less than 1/3 of the contractual salary paid for the equivalent effective working time. The minimum flat-rate allowance per night is therefore calculated as follows: Gross hourly wage x 1/3 x night time block.]*

This allowance is in addition to the overall gross monthly salary.

[The parties may provide in the employment contract for a single lump sum night-time on-call allowance, provided that this amount respects the minimum amounts depending on the number of interventions.]

[Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : *[Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]*

- Repas € par jour travaillé
- Logement € par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

Le particulier employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. *[Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]*

[Information à destination des parties : la prise en charge est de 50 % si le salarié travaille au moins 17 heures 30 par semaine. À défaut, la prise en charge est proratisée comme suit :

$$50\% \times \text{durée du travail hebdomadaire} / 17,5 \text{ heures}]$$

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties.]

- d'une prime forfaitaire de € bruts

[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable.]

- d'une majoration salariale de € bruts

[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus.]

[If on certain nights the employee is called upon to intervene at least four times, the compensation due for the duration of intervention corresponds to the contractual salary paid for the equivalent effective working time, on the basis of the employee's contractual hourly salary. The flat-rate payment for the remaining night spent on-call is equal to one third (1/3) of contractual pay for equivalent actual working hours.]

Allowances and benefits in kind

(Articles 57, 58 and 59 of the Common Framework and Articles 151, 155, 156 and 157 of the Specific 'Domestic Employee' Framework)

The benefits in kind provided will be deducted from the net remuneration, up to the following monthly amount(s): *[To be deleted if no benefits in kind are provided]*

- Meals € per day worked
- Accommodation € per month

[Information for the parties: if the meal is provided to the employee by the domestic employer out of necessity of the job, the daily value of the meal is not to be deducted from the employee's net pay.]

The domestic employer will cover, on presentation of supporting documents, % of the public transport subscription costs incurred by the employee to travel from their home to their place of work. *[To be deleted if the employee does not have a public transport subscription pass or does not use it to travel to the workplace.]*

[Information for the parties: the reimbursement is 50% if the employee works at least 17.5 hours per week. Otherwise, this reimbursement is prorated as follows:

$$50\% \times \text{weekly working hours} / 17.5 \text{ hours}]$$

In the event of driving a vehicle as part of the duties described in Article 5, the employee shall receive additional remuneration in the form of:

[Choose between the two options, these amounts are freely negotiated between the parties.]

- A lump sum bonus of € gross

[Specify the amount. Information for the parties: the lump sum is a chargeable and taxable element of gross pay.]

- a salary increase of € gross

[Indicate the amount included in the gross hourly wage mentioned above.]

[À supprimer si le salarié utilise votre véhicule.] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]*

Article 14 Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

[Information à destination des parties : en cas de multi-emplois, le salarié informe chaque particulier employeur des dates des congés fixées avec chacun d'eux.]

Les parties s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés. À défaut d'accord entre elles, la date des congés est fixée par le particulier employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal de deux mois.

Dans le cas où le salarié est déclaré par le biais du Cesu, il est expressément convenu entre les parties que : *[Choisir l'une de ces deux modalités convenues entre les parties. **Un seul choix à la fois est possible.** Il n'y a pas de cumul de la majoration de 10 % et de la rémunération des congés payés lors de leur prise. Mention à supprimer si le salarié n'est pas déclaré au Cesu.]*

➤ Le salaire mensuel brut du salarié défini à l'article 13 est majoré de 10 % au titre des congés payés. En conséquence, le salarié n'est pas rémunéré lors de son départ effectif en congés.

➤ Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Article 15 Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra lui transmettre son arrêt de travail dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

[To be deleted if the employee uses your vehicle.] If the employee is required to use their personal vehicle for the purposes of their professional activity, they will receive a mileage allowance, in addition to the extra pay, of *[Indicate the basis for calculating the amount of the mileage allowance. It must not be lower than the government scale or higher than the tax scale.]*

Article 14 Paid leave

(Articles 48 and 48-1 of the Common Framework and Article 140-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework)

The employee benefits from paid leave in accordance with the provisions of the Collective Agreement.

[Information for the parties: in the case of multiple employment contracts, the employee informs each domestic employer of the dates of leave agreed with each of them.]

The parties agree as far as possible on the date of the paid leave. In the absence of agreement between them, leave dates are scheduled by the domestic employer, subject to compliance with a minimum notice period of two months.

In the event that the employee is declared to the Cesu, it is expressly agreed between the parties that: *[Choose one of the two modalities agreed upon by the parties. **Only one choice at a time is possible.** There is no accumulation of the 10% increase and the remuneration for paid leave when it is taken. To be deleted if the employee is not declared to the Cesu.]*

➤ The gross monthly salary of the employee defined in Article 13 is increased by 10% in respect of paid leave. As a result, the employee is not paid when they actually go on leave.

➤ Paid leave is paid when it is taken.

[Information for the parties in the event of recruitment during the reference period: when the employee does not acquire 30 working days of paid leave during the reference period referred to in Article 48-1-1-1 of the Common Framework of the Collective Agreement, it is possible to grant them additional unpaid leave to enable them to benefit from an annual rest period of 30 working days.]

Article 15 Employee absences

(Article 49 of the Common Framework and Article 141-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework)

Any absence of the employee must be justified and the employee undertakes to notify the domestic employer as soon as possible.

In the event of an absence from work due to illness, the employee must send them their sick note within 48 hours, except in exceptional circumstances.

Article 16 **Clauses particulières**

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimées en fonction des besoins.]

➤ Mesures de sécurité particulières à respecter

[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]

➤ Consignes particulières pour la garde ou l'accompagnement

[Information à destination des parties : elles peuvent envisager certaines règles particulières adaptées à leur situation en prévoyant les activités conseillées ou à proscrire, l'utilisation d'un carnet de transmission, etc.]

➤ Logement

➤ Garde d'enfants

➤ Conduite de véhicule

[Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles.]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

À la date de signature du contrat, l'assurance automobile du salarié est enregistrée sous le nom et adresse suivants : *[Nom et adresse]*

et est référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué :

[À remplir si le salarié effectue de la conduite automobile dans le cas visés par l'article 41 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.]

Le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 17 **Rupture du contrat de travail**

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies aux articles 63 et suivants ainsi que les articles 161 et suivants de la convention collective nationale applicable.

Article 16 **Special clauses**

[Information for the parties: the list of specific clauses below is for reference purposes and is not exhaustive. Unnecessary items listed below are to be deleted as appropriate.]

➤ Special safety measures to be observed

[Information for the parties: they may provide for certain specific rules adapted to their situation: safety rules relating to the accommodation, the transport of the person being assisted, etc.]

➤ Special instructions for care or support

[Information for the parties: The parties may provide for certain specific rules adapted to their situation by providing for recommended or prohibited activities, the use of a logbook, etc.]

➤ Accommodation

➤ Childcare

➤ Driving a vehicle

[To be deleted if the employee is not required to drive a vehicle in the course of their work.]

If the employee is required to use their vehicle for their work, the domestic employer must ensure that they hold a valid driving licence and insurance certificate.

On the date of signing the contract, the employee's car insurance is registered under the following name and address *[Name and address]*

and referenced under the Policy No indicated below:

[To be completed if the employee drives a car in the cases referred to in Article 41 of the National Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.]

Each year the employee submits a copy of any supporting documents allowing the domestic employer to carry out the aforementioned verifications and notifies the domestic employer of any changes.

Article 17 **Termination of the employment contract**

Any breach of this contract outside the trial period is subject to the rules defined in Articles 63 et seq. and Articles 161 et seq. of the applicable National Collective Agreement.

Article 18 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du particulier employeur

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Annexe 1

Fiche de poste générée par le simulateur de branche *[Joindre la fiche de poste générée par le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :*

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

Article 18 Confidentiality

The parties undertake to keep confidential the personal information transmitted between them, to not disclose the elements of personal information and to take the necessary measures to guarantee this confidentiality.

Signed in, on *[Specify place and date]* in duplicate.
[One copy is to be addressed to the employee and the other is to be kept by the domestic employer.]

Signature of the domestic employer:

(Preceded by the words 'read and approved')

Employee signature

(Preceded by the words 'read and approved')

Appendix 1

Job description generated by the sector simulator *[Attach the job description generated by the online simulator provided by the social partners:*

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Contrat de travail à durée indéterminée
en cas de garde partagée

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et aux articles 128-1 et 128-1-3 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables. Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur, *[Nom, prénom du particulier employeur]*

Adresse *[Adresse du particulier employeur]*:

Téléphone *[Téléphone du particulier employeur]*:

E-mail *[Adresse électronique du particulier employeur]*:

N° d'immatriculation : *[Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]*

- CESU
- PAJEMPLOI
- URSSAF
- MSA

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Madame/Monsieur, *[Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]*

Lien avec l'employeur *[Préciser le lien]*:

Téléphone *[Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence]*:

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »



DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK

Open-ended employment contract
when there is a shared care arrangement

For the attention of users of this template

The employment contract makes it possible to set out the mutual obligations of the parties in writing and includes the information provided for in Article 41 of the 'Common Framework' and in Articles 128-1 and 128-1-3 of the Domestic Employee Framework of the Collective Agreement. The following template can be used for the formation of an open-ended employment relationship. It may be adapted to the particularities of the employment relationship provided that it does not contain provisions less favourable than the applicable rules. This template may be used as a starting point and can be completed and adapted by the parties, particularly in the light of their respective situations and the duties entrusted to the employee.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). These are to be deleted from the final version of the employment contract.

Between

[Choose between] Mr/Ms, *[Surname, first name of domestic employer]*

Address *[Address of the domestic employer]*:

Telephone number *[Telephone number of the domestic employer]*:

E-mail *[E-mail address of the domestic employer]*:

Registration number: *[Check the box and indicate the registration number].*

- CESU
- PAJEMPLOI
- URSSAF
- MSA

IDCC code: 3239

Emergency Telephone Number

[Choose between] Dear Mr/Ms *[Surname, first name of the person to contact in case of emergency]*:

Relationship to Employer *[Specify relationship]*:

Telephone number *[Emergency contact telephone number]*:

Hereinafter referred to as 'the Domestic Employer'

Et

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du salarié]

Nationalité :

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Numéro de sécurité sociale :

Ci-après dénommé « le salarié »

Préambule

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

Article 1 Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet d'organiser la garde de [Indiquer le(s) nom(s) et prénom(s) de l'enfant.]

né(e)(s) le [Indiquer la date de naissance] / /, enfant(s) du particulier employeur.

Ce contrat est conclu dans le cadre d'une garde partagée convenue entre le particulier employeur et Monsieur ou Madame [Indiquer le nom du particulier-employeur représentant l'autre famille.]

co-employeur du salarié, pour la garde de leur(s) enfant(s) [Indiquer les nom(s) et prénom(s).]

La garde partagée est une condition déterminante du présent contrat.

Article 2 Engagement

Article 2-1 Convention collective applicable

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

And

[Choose between] Mr/Ms [Surname, first name of employee]

Nationality:

Address [Employee address]:

Telephone number [Employee telephone number]:

E-mail [Employee e-mail address]:

Social Security Number:

Hereinafter, referred to as 'the Employee'

Preamble

Shared care is defined as the simultaneous provision of care for the children of two families at the home of either family or both according to the terms defined in the employment contracts.

Despite the joint arrangements for shared care, each domestic employer is required to enter into an individual written employment contract with the employee. Each employment contract characterises an employment relationship and remains legally distinct from the other.

Article 1 Purpose of the contract

The purpose of this contract is to arrange the care of [Indicate the surname(s) and first name(s) of the child].....

born on [Indicate date of birth] / /, child(ren) of the domestic employer. This

contract is concluded as part of a shared care agreement between the domestic employer and Mr/Ms [Specify the name of the domestic employer representing the other family]

co-employer of the employee, for the care of their child(ren) [Indicate their surname(s) and first name(s)]

Shared care is a determining condition of this contract.

Article 2 Commitment

Article 2-1 Applicable Collective Agreement

This contract is governed by the provisions of the National Collective Agreement for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector.

Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 2-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 3 Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche le *[Indiquer la date]* / / pour une durée indéterminée.

Article 4 Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période d'essai initiale.]* renouvelable une fois pour la même durée *[Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]*

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Article 5 Lieu habituel de travail

La garde partagée s'effectuera au domicile de l'un ou l'autre particulier co-employeur. Le(s) lieu(x) de travail habituel du salarié est/sont précisé(s) ci-après :

..... (adresse du particulier employeur)

..... (adresse du co-employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de chaque particulier employeur, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle des particuliers employeurs. Dans le cas où le domicile d'un seul particulier-employeur est choisi comme lieu de travail habituel, une seule adresse est renseignée.]

The employee is informed of the possibility of consulting the text of the National Collective Agreement on the www.legifrance.gouv.fr website.

Article 2-2 Supplementary pension and insurance scheme

The competent pension and insurance agencies are:

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Both domiciled at 261 avenue des Nations Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 3 Effective date of the contract

The employment contract takes effect on the date of hiring on *[Indicate date]* / / for an indefinite period.

Article 4 Trial period

(Article 131 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

This contract will be final only after a trial period of *[Specify the initial trial period]*, renewable once for the same duration *[Information for the parties: The maximum duration of the trial period of an employee hired under an open-ended employment contract is set at one month, renewable once for the same duration. Before renewing the trial period, the employer must inform the employee in advance in writing. The domestic employer must ensure that the employee agrees to the renewal of the trial period.]*

If any suspension of the contract occurs during the trial period (e.g. illness, leave, etc.), the corresponding duration will be added on to this period, which must correspond to actual working time.

During this trial period, either party may terminate the contract in writing at any time, in accordance with the provisions of the Collective Agreement.

Article 5 Usual place of work

Shared care is provided at the home of either domestic co-employer. The employee's usual place(s) of work is/are specified below:

..... (Address of domestic employer)

..... (Address of co-employer)

[Specify the place of work of the employee that corresponds to the domicile of each domestic employer, excluding all premises related to the professional activity of the domestic employers. In the case where the domicile of a single domestic employer is chosen as the usual place of work, only one address is provided.]

Les co-employeurs s'accorderont sur l'alternance des lieux de travail, et en informeront le salarié.

[Les parties peuvent fixer dans le contrat de travail les modalités de l'alternance entre les deux domiciles au cours de la semaine.]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, le particulier employeur et le co-employeur se réservent le droit de demander au salarié avec l'accord préalable de ce dernier, la réalisation de déplacements ponctuels en dehors de leur(s) domicile(s).

Si le salarié est amené à travailler sur un lieu autre que celui/ceux prévu(s) au contrat de travail, un accord entre le particulier employeur et le salarié, sera au préalable matérialisé par un avenant au présent contrat de travail et en fixera les modalités particulières. Le co-employeur aura au préalable été concerté.

Article 6 Fonctions

Le salarié occupe un emploi de garde d'enfant d'échelle III et de catégorie

[Préciser si le garde d'enfant est de catégorie A ou B, suivant la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié peut être amené à réaliser les activités complémentaires suivantes *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires. À titre d'exemple, les activités complémentaires peuvent consister à raccompagner l'enfant à domicile, emmener l'enfant à son / ses activité(s) extra-scolaire(s) etc.]* :

- >
- >

Article 7 Durée du travail

(Articles 132, 133-1, 133-2 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire⁽⁶⁾, réparties de la façon suivante :

(6) Il est rappelé qu'en cas de garde partagée, il n'y a pas d'heures de présence responsable de jour.

The co-employers must agree on any changes made to the location of the workplaces, and will inform the employee of these changes.

[The parties may set out in the employment contract the arrangements for alternating between the two homes during the week.]

However, depending on the requirements of the tasks entrusted to the employee, the domestic employer and the co-employer reserve the right to ask the employee, with the latter's prior agreement, to make occasional trips outside their home(s).

If the employee is required to work in a place other than the one(s) provided for in the employment contract, an agreement between the domestic employer and the employee must be drawn up beforehand in the form of an amendment to this employment contract and shall set out the specific terms and conditions. The co-employer will have been consulted beforehand.

Article 6 Duties

The employee is employed as a Scale III childminder under Category

[Specify whether the child care provided falls under Category A or B, according to the classification grid in Appendix 7 of this Collective Agreement. It is also possible to use the online simulator provided by the social partners:

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

The employee's activities are described in the benchmark employment sheet appended to this contract, a copy of which is to be given to the employee.

The employee may be required to carry out the following additional activities *[To be deleted if the employee does not carry out additional activities. For example, additional activities may include accompanying the child home, taking the child to his/her extracurricular activity(s), etc:]*

- >
- >

Article 7 Working hours

(Articles 132, 133-1, 133-2 and 134 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement).

The employee works *[Specify the number of hours]* hours of actual weekly work⁽⁶⁾, distributed as follows:

(6) In the case of shared care, there are daytime on-call hours.

Les jours et horaires de travail sont les suivants [À compléter] :

- Lundi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Mardi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Mercredi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Jeudi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Vendredi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Samedi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Dimanche : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi

La durée de travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'un et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Il est précisé que les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux familles peuvent être complétées par des heures de gardes sollicitées à la demande des deux particuliers employeurs et/ou des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification en accord entre les parties au contrat de travail, les particuliers employeurs s'étant préalablement accordés sur la modification de l'horaire contractuel commun aux deux familles.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : dans le respect de la durée de repos hebdomadaire, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine. La majoration ou la récupération des heures supplémentaires est prévue au contrat de travail dans l'article relatif à la rémunération.]

Article 8 Absences des deux particuliers employeurs

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

[OPTION À prévoir si les absences simultanées des deux particuliers employeurs sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail.]

En accord avec l'autre co-employeur, les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié en dehors de la période des congés payés *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées.]* :

-
-

The working days and hours are as follows [To be completed] :

- Monday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Tuesday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Wednesday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Thursday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Friday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Saturday: from to in the morning/from to in the afternoon
- Sunday: from to in the morning/from to in the afternoon

The employee's working hours correspond to the total of hours worked at the home of either domestic employer or both, specified in the employment contract and in any amendments thereto.

Hours of childcare beyond the contractual hours common to both families may be supplemented by hours of childcare requested by both domestic employers and/or hours of single childcare requested by a single domestic employer.

In case of necessity, the working hours may be modified in agreement between the parties involved in the employment contract, the domestic employers having previously agreed on the modification of the contractual hours common to both families.

When the employee has several domestic employers, he/she undertakes not to exceed the maximum weekly working time provided for by the Collective Agreement, in application of the provisions of Article 134 of the 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement.

[Information for the parties: In compliance with the weekly rest period, the maximum working hours are set at an average of 48 hours of actual work per week calculated over a period of 12 consecutive weeks, capped at 50 hours in any one week. The increase or recovery of overtime is provided for in the employment contract in the article on remuneration.]

Article 8 Absences of two domestic employers

(Article 142 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

[OPTION To be provided if the simultaneous absences of the two domestic employers are foreseeable at the conclusion of the employment contract.]

In agreement with the other co-employer, the parties expressly agree that the following periods are not worked by the employee outside the period of paid leave *[Specify the dates or periods not worked]*:

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 11 ci-dessous.

[Information à destination des parties : le cas d'absence d'un seul particulier employeur sera prévu dans la convention conclue entre les deux particuliers employeurs étant précisé que le salarié sera rémunéré de toutes les heures de travail, réalisées.]

Article 9 Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixé le (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillé, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillé. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]*

- rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 % ;
- ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération du jour de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

Article 10 Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera : *[Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible.]*

- Chômé
- Travaillé

[OPTION À supprimer si le 1^{er} mai n'est pas travaillé.] En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100 %.

The hours not worked during these periods are to be deducted from the monthly salary defined in Article 11 below.

[Information for the parties: the absence of a single domestic employer is provided for in the agreement concluded between the two domestic employers, it being specified that the employee will be paid for all hours of work performed].

Article 9 Weekly rest period

(Article 46 of the Common Framework and Article 138 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

The weekly rest period is set on (Sunday, preferably).

[Information for the parties: in addition to the weekly rest period, there is a mandatory daily rest period of 11 hours. For example: if the employee finishes their work on Saturday at 12 noon, they will benefit from the daily rest period of 11 hours and the weekly rest period of 24 hours on Sunday.]

The weekly rest period may exceptionally be worked at the request of the domestic employer and with the written agreement of the employee.

The parties then agree that the weekly rest period is *[Choose one of these two modalities. Only one choice at a time is possible. There is no accumulation of pay and recovery of the weekly rest period worked. On the other hand, the parties may modify the modality chosen during the employment relationship.]*

- paid at the standard hourly rate, increased by 25%;
- or recovered by a rest period equivalent to the working time increased by 25%.

[Information for the parties: the recovery of the weekly day of rest must take place on a day usually worked].

Article 10 Statutory holidays (Jours fériés)

(Article 47 of the Common Framework and Article 139 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

1 May will be *[Choose one of these two options. Only one choice is possible.]*

- A non-working day
- A working day

[OPTION To be deleted if 1 May is a non-working day] In return, the employee is paid double time (100%).

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants : *[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).]*

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculée sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat.

[Information à destination des parties : la majoration de 10 % est cumulable avec celle prévue à l'article 9 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire.]

[Si le jour férié est chômé.] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Article 11 Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.]

Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut⁽⁷⁾ du salarié est fixé à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁽⁸⁾ de € à la date de signature du présent contrat.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière et inférieure ou égale à 40 heures, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet.]

(7) Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

(8) Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

The bank holidays worked are, if applicable, the following *[Check only the boxes corresponding to the bank holiday(s) worked]:*

- 1 January
- Good Friday *(in Alsace-Moselle only)*
- Easter Monday
- 8 May
- Ascension Thursday
- Pentecost Monday
- National Day of the Abolition of Slavery *[in DROMs only]*
- 14 July
- 15 August
- 1 November
- 11 November
- 25 December
- 26 December *(in Alsace-Moselle only)*

Hours worked on statutory holidays are paid with an additional 10% calculated on the basis of the salary indicated in Article 13 of this contract.

[Information for the parties: this 10% increase is cumulative with that provided for in Article 9 of the employment contract, if the holiday worked falls on the day of weekly rest.]

[If the holiday is non-working] Non-working holidays that fall on a day usually worked by the employee are remunerated under the conditions provided for in Article 47-2 of the Common Framework of the Collective Agreement.

Article 11 Remuneration

[Information for the parties: The hourly wage provided for in the contract may not be less than the minimum hourly wage specified in the Collective Agreement and the national minimum wage].

Hourly and monthly gross salary

The gross hourly wage⁽⁷⁾ of the employee is set at €, corresponding, as an indication, to a net hourly wage⁽⁸⁾ of € on the date of signature of this contract.

[Information for the parties: when the weekly working time is regular and less than or equal to 40 hours, the gross monthly salary is calculated as follows:

gross hourly pay x number of weekly working hours x 52 weeks / 12 months

To determine the net monthly salary as an indication, calculators that convert the gross monthly salary are available online.]

(7) Gross salary: amount of salary before deduction of employee contributions

(8) Net pay: amount of pay after deduction of employee contributions

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de € à la date de signature du présent contrat.

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux.

L'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, précisent que les heures supplémentaires sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les 12 mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.]

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur.]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillé, dans les 12 mois.

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, il convient d'appliquer l'article 136 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur, après en avoir informé le co-employeur.

[Information à destination des parties : si l'horaire contractuel habituel hebdomadaire comprend des heures supplémentaires, ces dernières pourront être mensualisées. Ainsi, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

$$\text{ salaire horaire brut non majoré } \times \text{ nombre d'heures de travail par semaine } \\ \text{ (dans la limite de 40 heures) } \times \text{ 52 semaines / 12 mois } + \text{ salaire horaire brut majoré } \\ \times \text{ nombre d'heures supplémentaires rémunérées } \times \text{ 52 semaines / 12 mois]}$$

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de €, pour heures de travail par semaine, et heures de travail par mois.

The gross monthly salary of the employee amounts to €, corresponding, as an indication, to a net monthly salary of € on the date of signature of this contract.

Compensation or recovery of overtime

[Information for the parties: if the total hours worked exceed the weekly duration as laid down in this Collective Agreement, the remuneration of basic overtime and their exceptional increase provided for in Article 147 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement, are borne by the domestic employers, according to the method of distribution agreed between them.

Article 147 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement specifies that basic overtime is remunerated monthly or recovered within 12 months of its performance, under the terms and conditions provided for by the employment contract. With the agreement of the parties time off in lieu may be combined, subject to maximum working hours.]

Hours worked in excess of 40 hours per week are: *[Choose between one of the two options by specifying the number of overtime hours paid and the number of overtime hours recovered. There is no accumulation of pay and recovery of the weekly rest period worked].*

- paid at the standard hourly rate increased by 25% beyond the 40th hour of work and up to and including the 48th hour of work, and by 50% for the 49th hour of work and the 50th hour of work;
- or recovered by an equivalent rest period increased by 25% beyond the 40th hour of work and up to and including the 48th hour of work, and by 50% for the 49th hour of work and the 50th hour of work. The compensatory rest period is to be taken on a working day usually worked, within 12 months.

[Information for the parties: if the total hours worked exceed the agreed weekly duration, Article 136 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement must be applied.]

The dates for taking compensatory rest are fixed by mutual agreement, or, failing that, by the domestic employer after informing the co-employer.

[Information for the parties: if the usual weekly schedule as laid down by this Collective Agreement includes basic overtime, the latter may be paid monthly. Thus, the number of hours worked per month is calculated as follows:

$$\text{ gross hourly wage not increased } \times \text{ number of hours worked per week } \\ \text{ (up to 40 hours) } \times \text{ 52 weeks / 12 months } + \text{ gross hourly wage increased } \\ \times \text{ number of paid overtime hours } \times \text{ 52 weeks / 12 months]}$$

The employee thus receives an overall gross monthly salary of €, for working hours per week, and working hours per month.

Le salaire mensuel brut global du salarié est pris en charge par chaque co-employeur selon les proportions suivantes :

- % par *[Nom du particulier employeur]*, soit € brut par mois
- % par *[Nom du particulier employeur]*, soit € brut par mois

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : *[Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]*

- Repas € par jour travaillé
- Logement € par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

Le particulier employeur et le co-employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. *[Indiquer le pourcentage de prise en charge par le particulier employeur.]*

[Information à l'attention des parties : si le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée travaille au moins 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, il bénéficie d'une prise en charge intégrale par les deux co-employeurs du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.]

Si le salarié travaille moins de 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, la prise en charge est proratisée comme suit : 100% x durée du travail hebdomadaire / 17,5 heures] [Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]

- d'une prime forfaitaire de € bruts

[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable.]

The employee's total gross monthly salary is borne by each co-employer in the following proportions:

- % per *[Name of domestic employer]*, i.e. € gross per month
- % per *[Name of domestic employer]*, i.e. € gross per month

The salary is paid monthly to the employee, on the date.

Allowances and benefits in kind

(Articles 57, 58 and 59 of the Common Framework and Articles 151, 155, 156 and 157 of the Specific 'Domestic Employee' Framework)

The benefits in kind provided will be deducted from the net remuneration, up to the following monthly amount(s): *[To be deleted if no benefits in kind are provided]*

- Meals € per day worked
- Accommodation € per month

[Information for the parties: if the meal is provided to the employee by the domestic employer out of necessity of the job, the daily value of the meal is not to be deducted from the employee's net pay.]

The domestic employer and the co-employer are responsible, upon presentation of supporting documents, to cover % of public transport subscription costs incurred by the employee to travel from their home to their place of work. *[Specify the percentage of coverage by the domestic employer.]*

[Information for the attention of the parties: if the employee hired within the context of shared care works at least 17.5 hours per week for each domestic employer, they shall benefit from full coverage by the two co-employers of the subscription that they have taken out to travel between their usual place of residence and their place of work, by means of public transport or public bicycle rental services.]

[If the employee works less than 17.5 hours per week for each domestic employer, the reimbursement is prorated as follows: 100% x weekly working time / 17.5 hours. To be deleted if the employee does not have a public transport pass or does not use it to travel to work.]

In the event of driving a vehicle as part of the duties described in Article 5, the employee shall receive additional remuneration in the form of:

[Choose between the two options, these amounts are freely negotiated between the parties.]

- A lump sum bonus of € gross

[Specify the amount. Information for the parties: the lump sum is a chargeable and taxable element of gross pay.]

➤ d'une majoration salariale de € bruts

[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus.]

[À supprimer si le salarié utilise votre véhicule.] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]*

La prise en charge des indemnités kilométriques par les deux particuliers co-employeurs s'effectue selon la même répartition que celle appliquée au salaire mensuel brut mentionné ci-dessus.

Lorsque l'un des deux particuliers employeurs est seul demandeur de déplacements, le supplément de rémunération précitée et éventuellement l'indemnité kilométrique sera/seront supporté(s) par ce dernier.

Article 12 Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

La date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence, par l'un ou les deux particulier(s) employeurs : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Le salarié, le particulier employeur et le co-employeur s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés.

À défaut d'accord avec le salarié, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre le particulier employeur et le co-employeur dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

Article 13 Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur et le co-employeur.

➤ a salary increase of € gross

[Indicate the amount included in the gross hourly wage mentioned above.]

[To be deleted if the employee uses your vehicle.] If the employee is required to use their personal vehicle for the purposes of their professional activity, they will receive a mileage allowance, in addition to the extra pay, of *[Indicate the basis for calculating the amount of the mileage allowance. It must not be lower than the government scale or higher than the tax scale.]*

The payment of mileage allowances by the two domestic co-employers is made according to the same distribution as that applied to the gross monthly salary mentioned above.

Where one of the two domestic employers is the sole travel claimant, the abovementioned additional remuneration, and possibly the mileage allowance, shall be borne by the latter.

Article 12 Paid leave

(Articles 48 and 48-1 of the Common Framework and Article 140-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework)

Dates of paid leave are scheduled by mutual agreement of the domestic employers, subject to the general rules on accruing and taking paid leave specified in Article 48-1 -1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

[Information for the parties in the event of recruitment during the reference period by one or both domestic employer(s): when the employee does not acquire 30 working days of paid leave during the reference period referred to in Article 48-1-1-1 of the Common Framework of the Collective Agreement, it is possible to grant them additional unpaid leave to enable them to benefit from an annual rest period of 30 working days.]

The employee benefits from paid leave in accordance with the provisions of the Collective Agreement.

The employee, the domestic employer and the co-employer agree as far as possible on the date of the paid leave.

In the absence of agreement with the employee, dates of paid leave are scheduled by mutual agreement of the domestic employer and the co-employer, subject to the general rules on accruing and taking paid leave specified in Article 48-1 -1 of the Common Framework of this Collective Agreement.

Paid leave is paid when it is taken.

Article 13 Employee absences

(Article 49 of the Common Framework and Article 141-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework)

Any absence of the employee must be justified and the employee undertakes to notify the domestic employer and the co-employer as soon as possible.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra leur transmettre l'arrêt de travail ou une copie de celui-ci dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

[Information à destination des parties : en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit.]

Article 14 Clauses particulières

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimées en fonction des besoins. Il est également précisé que les parties peuvent mettre en place un carnet de transmission, dont un modèle est annexé à la présente convention collective.]

➤ Mesures de sécurité particulières à respecter

[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]

➤ Conduite de véhicule

[Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles.]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

Assurance automobile enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* :

.....

et référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué :

À cet effet, le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 15 Rupture du contrat de travail

(Articles 63 et suivants du socle commun et articles 161 et suivants du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

À l'issue de la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail en respectant un préavis conforme aux dispositions conventionnelles.

In the event of an absence from work due to illness, the employee must send them their sick note, or a copy of it, within 48 hours, except in exceptional circumstances.

[Information for the parties: Any occupational accidents are reported by the domestic employer at whose residence the accident occurred.]

Article 14 Special clauses

[Information for the parties: the list of specific clauses below is for reference purposes and is not exhaustive. Unnecessary items listed below are to be deleted as appropriate. The parties may keep a logbook, a template of which is annexed to this Collective Agreement.]

➤ Special safety measures to be observed

[Information for the parties: they may provide for certain specific rules adapted to their situation: safety rules relating to the accommodation, the transport of the person being assisted, etc.]

➤ Driving a vehicle

[To be deleted if the employee is not required to drive a vehicle in the course of their work.]

If the employee is required to use their vehicle for their work, the domestic employer must ensure that they hold a valid driving licence and insurance certificate.

Car insurance registered under the following name and address *[Name and address]*:

.....

and referenced under the Policy No indicated below:

For this purpose, each year the employee submits a copy of any supporting documents allowing the domestic employer to carry out the aforementioned verifications and notifies the domestic employer of any changes.

Article 15 Termination of the employment contract

(Articles 63 et seq. of the Common Framework and Articles 161 et seq. of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement)

At the end of the trial period, each of the parties may terminate the employment contract by giving notice in accordance with the provisions of the agreement.

Il est précisé que dans le cadre d'une garde partagée, la rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat de travail.

Article 16 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

In the context of shared custody, the termination of one of the employment contracts entails a substantial modification of the other employment contract.

Article 16 Confidentiality

The parties undertake to keep confidential the personal information transmitted between them, to not disclose the elements of personal information and to take the necessary measures to guarantee this confidentiality.

Signed in, on *[Specify place and date]* in duplicate.
[One copy is to be addressed to the employee and the other is to be kept by the domestic employer]

Signature of domestic employer(s)

(Preceded by the words 'read and approved')

Employee signature

(Preceded by the words 'read and approved')



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Carnet de transmission

À l'attention des utilisateurs du carnet de transmission

Afin de faciliter la transmission d'informations utiles entre le particulier employeur, ou le proche aidant, et le ou les salariés, il est conseillé de mettre en place un carnet de transmission bien qu'il ne revête pas un caractère obligatoire. Lorsqu'il est mis en place, il est prévu par le contrat de travail ou son avenant.

Il s'agit d'un document de suivi à destination de chacun des acteurs mentionnés ci-avant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive du carnet de transmission.

Le rôle du carnet de transmission

Le carnet de transmission est un outil de dialogue entre le particulier employeur, ou, le cas échéant, son proche aidant, et son ou ses salariés occupant un emploi repère relevant du domaine « Adulte » ou « Enfant », et impliquant d'avoir connaissance des informations qui y sont portées.

Son objectif est de faciliter la transmission des informations entre les différents acteurs mentionnés ci-avant, et permettre de faciliter le suivi, d'assurer une continuité et une coordination entre les différentes interventions.

Le carnet de transmission peut être simplifié et limité à la seule transmission de consignes ou d'observations lorsque le salarié occupe un poste relevant du domaine « Espaces de vie ».

Dans tous les cas, les informations qui y sont portées doivent être factuelles et objectives.

Son contenu est personnalisable afin d'être adapté à la situation de chaque particulier employeur. Le carnet de transmission est rempli sur le temps de travail.

Le carnet de transmission est la propriété du particulier employeur et demeure en sa possession. Il peut contenir des informations personnelles et confidentielles, relevant de la vie privée de son propriétaire.

Il est dès lors indispensable que chacune des parties observe la plus stricte confidentialité à l'égard des informations contenues dans le carnet de transmission. Toute reproduction du carnet de transmission est, le cas échéant, soumise à l'accord exprès du particulier employeur et le cas échéant de ses autres salariés.



DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK

Logbook

For the attention of users of the logbook

In order to facilitate the transmission of useful information between the domestic employer or carer and the employee(s), it is advisable to use a logbook, although it is not mandatory. Where it is in place, it is provided for in the employment contract or its amendment.

It is a tracking document intended to be used by each of the persons mentioned above.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). They are to be deleted from the final version of the logbook.

The role of the logbook

The logbook is a tool that facilitates dialogue between the domestic employer, or, where applicable, their family carer, and their employee(s) working in a benchmark job falling under the 'Adult' or 'Child' occupational categories, and involving knowledge of the information contained therein.

Its objective is to facilitate the transmission of information between the different persons mentioned above, and to allow for easier tracking, continuity and coordination between the different interventions.

The logbook can be simplified and limited to the transmission of instructions or observations when the employee occupies a position falling under the 'Living Spaces' occupation category.

In all cases, the information contained therein must be factual and objective.

Its content is customisable to suit the situation of each domestic employer. The logbook is filled in during working time.

The logbook is the property of the domestic employer and remains in their possession. It may contain personal and confidential information about the owner's private life.

It is therefore essential that each of the parties observe the strictest confidentiality with regard to the information contained in the logbook. Any reproduction of the logbook is, where applicable, subject to the express agreement of the domestic employer and, where applicable, of their other employees.

▼

**INFORMATIONS UTILES
EN CAS D'URGENCE**

Personne(s) à contacter en cas d'urgence :

- Nom, prénom :
- Numéro de téléphone : / / /
- Lien avec le particulier employeur *[Préciser le lien]* :

- Nom, prénom :
- Numéro de téléphone : / / /
- Lien avec le particulier employeur *[Préciser le lien]* :

[L'indication de l'identité et du numéro de téléphone de la ou des proche(s) aidant est soumise à l'accord préalable des ou de l'intéressé(s)]

Numéros d'urgence :

- SOS Médecins : / / /
- POMPIERS : / / /
- POLICE : / / /
- CENTRE HOSPITALIER : / / /
(le plus proche)

Localisation dans le logement du kit de premiers secours :

.....

.....

.....

.....

▼

**PRACTICAL INFORMATION
IN CASE OF EMERGENCY**

Emergency contact:

- Surname, first name:
- Phone number: / / /
- Relationship to the domestic employer *[Specify the relationship]*:

- Surname, first name:
- Phone number: / / /
- Relationship to the domestic employer *[Specify the relationship]*:

[The identity and telephone number of the carer(s) is subject to the prior agreement of the carer(s)]

Emergency numbers:

- Emergency Doctors: / / /
- FIREFIGHTERS: / / /
- POLICE: / / /
- HOSPITAL CENTRE: / / /
(nearest)

Location of first aid kit in the accommodation:

.....

.....

.....

.....

▼
CONNAISSANCE
DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

[Des consignes générales, à prendre en compte par le ou les salariés pour chaque intervention, peuvent être reportées sur le carnet de transmission par le particulier employeur, ou, le cas échéant, par le proche aidant. Ce mode de communication peut être particulièrement important lorsque le particulier employeur est en situation de handicap, ou que son autonomie est altérée, et ne peut, ou seulement difficilement, exprimer ses besoins, ou dans le cadre de la garde d'enfant.]

Les consignes proposées dans cette rubrique constituent seulement des exemples, afin d'aider les rédacteurs à identifier les situations susceptibles d'être rencontrées. Elles sont modifiables et adaptables en fonction de la situation de la personne accompagnée.]

Consignes de sécurité générale

*[Difficultés à se mouvoir : fauteuil roulant, déambulateur, verticalisateur, ...
Risques spécifiques : perte de repères, éléments anxigènes à éviter, ...]*

.....

.....

.....

Consignes particulières pour la prise des repas

[Préférences alimentaires ; Régime spécifique ; Allergies alimentaires ; Autres (difficultés de déglutition, ...)]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour le coucher

[Tenue habituelle ; Horaires habituels de sommeil ; Habitudes du coucher : lumière, musique, ...]

.....

.....

.....

▼
KNOWLEDGE
OF THE PERSON BEING ASSISTED

[General instructions, to be taken into account by the employee(s) for each intervention, may be recorded in the logbook by the domestic employer, or, where appropriate, by the family carer. This mode of communication may be particularly important when the domestic employer has a disability, or when their autonomy is impaired and they cannot, or only with difficulty, express their needs, or in the context of childcare.]

The instructions in this section are examples only, to help drafters identify situations that are likely to be encountered. They are modifiable and adaptable according to the situation of the person being assisted.]

General safety advice

*[Difficulty in moving around: wheelchair, walker, sit-to-stand, etc.
Specific risks: loss of reference points, anxiety-provoking elements to avoid, etc.]*

.....

.....

.....

Special instructions for mealtimes

[Food preferences; Specific diet; Food allergies; Other (swallowing difficulties, ...)]

.....

.....

.....

Special instructions for bedtime

[Usual dress; Usual sleep schedule; Bedtime habits: light, music, etc.]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour l'aide à la toilette non médicalisée

[Degré d'autonomie ; Habitudes ; ...]

.....
.....
.....

Consignes particulières pour l'aide à la prise des médicaments

[Prescription (Nom du médicament, heure/moment de prise, ordonnance)]

.....
.....
.....

Consignes particulières pour les sorties

*[Mode de déplacement : véhicule, transports en commun, marche, déambulateur, fauteuil, ...
Limitations relatives aux lieux et horaires de déplacement]*

.....
.....
.....

Consignes de sécurité

.....
.....
.....

Autre

.....
.....
.....
.....

Special instructions for non-medical toilet assistance

[Degree of autonomy; Habits; ...]

.....
.....
.....

Special instructions for assistance in taking medication

[Prescription (Name of drug, time of day, prescription)]

.....
.....
.....

Special instructions for outings

[Means of travel: vehicle, public transport, walking, walker, wheelchair... Limitations on where and when you can travel].

.....
.....
.....

Safety instructions

.....
.....
.....

Other

.....
.....
.....
.....

Observations du salarié :

Repas (composition, appétit, ...) :

.....
.....
.....
.....

Qualité et durée du repos : *[Pour la seule présence de nuit]*

.....
.....
.....
.....

Nombre et durée des ou de l'intervention(s) au cours de la nuit :

.....
.....
.....
.....

Nature des ou de l'intervention(s) du salarié :

.....
.....
.....
.....

Autres observations :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Employee observations:

Meals (composition, appetite, etc.):

.....
.....
.....
.....

Quality and duration of rest: *[For night-time on-call hours only]*

.....
.....
.....
.....

Number and duration of intervention(s) during the night:

.....
.....
.....
.....

Nature of the employee's intervention(s):

.....
.....
.....
.....

Additional remarks:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

La durée de travail du salarié du particulier employeur est dite « irrégulière », lorsque la durée hebdomadaire de travail et les horaires ne peuvent être déterminés lors de la conclusion du contrat de travail. Les dispositions conventionnelles applicables, sont définies aux articles 132,134, 136, 152-1 de la convention collective. La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 0 heure et 48 heures, et les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Afin de faciliter le suivi du temps de travail du salarié dans ce cadre et réaliser le bulletin de paie, un modèle de fiche mensuelle de suivi est proposé au particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

MOIS :

Nom, prénom du particulier employeur :

Nom, prénom du salarié :

[À ajouter en cas de garde d'enfant(s)]

Nom, prénom de l'enfant :

Nom, prénom de l'enfant :

[Remplir les informations suivantes pour chaque semaine civile du mois.]

SEMAINE DU AU

Durée de la présence au travail au cours de la semaine :

[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que le cas échéant, les heures de présence responsable de jour non converties. La durée de la présence au travail n'est pas identique à la durée du travail effectif.]

[À ajouter si le salarié réalise des heures de présence responsable de jour.]

Nombre d'heures de présence responsable de jour :

(Article 137-1 de la convention collective)



DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK

Monthly tracking sheet in case of irregular working hours

For the attention of users of this template

The working hours of the employee of a domestic employer are said to be 'irregular', when the weekly working hours and the schedule cannot be determined at the time the employment contract is concluded. The applicable contractual provisions are defined in Articles 132, 134, 136, 152-1 of the Collective Agreement. The weekly working time is between 0 and 48 hours, and overtime is the time worked in excess of an average of 40 hours of actual weekly work calculated over 8 consecutive weeks.

To facilitate the monitoring of the employee's working time in this context and to prepare the pay slip, a template of the monthly monitoring form is provided to the domestic employer.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

To facilitate the use of this template, comments are included in italics (and in blue). They are to be deleted from the final version of the monthly tracking sheet.

MONTHS:

Surname, first name of the domestic employer:

Employee's first name:

[To be added in case of childcare]

Surname, first name of the child:

Surname, first name of the child:

[Complete the following information for each calendar week of the month].

WEEK FROM TO

Time spent at work during the week:

[NB: this time includes the employee's actual working hours as well as any unconverted daytime on-call hours. The duration of presence at work is not identical to the duration of actual work.]

[To be added if the employee undertakes daytime on-call hours].

Number of daytime on-call hours:

(Article 137-1 of the Collective Agreement)

- [À ajouter si le salarié réalise des heures de présence de nuit.]
Nombre de nuits pour lesquelles le salarié a réalisé de la présence de nuit :
(Article 137-2 de la convention collective)

- [À ajouter si le salarié réalise des heures de garde malade de nuit.]
Nombre d'heures de garde-malade de nuit :
(Article 137-3 de la convention collective)

- Durée du travail effectif au cours de la semaine :**
[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que, le cas échéant, les heures de présence responsable de jour converties en temps de travail effectif. Pour rappel, une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.]

- Heures supplémentaires :**
[NB : les heures de travail réalisées au cours d'une semaine sont comptabilisées comme heures supplémentaires lorsqu'elles excèdent une durée hebdomadaire de travail moyenne de 40 heures. Cette durée moyenne est calculée sur 8 semaines consécutives, incluant la semaine considérée.]
 - Moyenne des heures de travail effectif au cours des 8 dernières semaines, incluant la semaine considérée :
 - Nombre d'heures supplémentaires de travail effectif au-delà de la moyenne de 40 heures calculée ci-dessus :*[NB : La durée maximale du travail est comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine..]*
 - Heures supplémentaires rémunérées :*[NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont rémunérées, il est fait application d'une majoration de 25% du salaire horaire du salarié, et ce jusqu'à la 48^{ème} heure incluse.]*
 - Compensées par un repos :
 Heures de repos compensateur de remplacement acquis au cours de la semaine :
[NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont récupérées, le repos compensateur de remplacement acquis par le salarié est égal au nombre d'heures supplémentaires récupérées, majoré de 25 %, et ce jusqu'à la 48^{ème} heure incluse.]

- Absences du salarié du au :**
 - Absences non rémunérées du salarié :
 - Absences rémunérées du salarié :
 Dont heures de repos compensateur pris :
 Solde de repos compensateur :
 Dont nombre de jours de congés payés pris :

- [To be added if the employee undertakes night-time on-call hours].
Number of nights for which the employee has been present at night:
(Article 137-2 of the Collective Agreement)

- [To be added if the employee provides waking night care]
Number of hours spent providing waking night care:
(Article 137-3 of the Collective Agreement)

- Actual working hours during the week:**
[NB: this time includes the employee's actual working hours as well as, where applicable, any daytime on-call hours converted into actual working time. One hour on-call in the daytime is equivalent to two-thirds (2/3) of an hour of actual work.]

- Basic overtime:**
[NB: Hours worked in a week are counted as basic overtime when they exceed an average weekly working time of 40 hours. This average duration is calculated over 8 consecutive weeks, including the week in question.]
 - Average actual hours worked in the last 8 weeks, including the week in question:
 - Number of hours of actual overtime worked beyond the average of 40 hours calculated above:*[NB: The maximum working time is between 0 hours and a maximum of 48 hours of actual work per week.]*
 - Paid overtime:*[NB: Overtime can be paid or recovered. When paid, an additional 25% of the employee's hourly wage is applied, up to and including the 48th hour].*
 - Compensated by a rest period:
 Compensatory rest hours earned during the week:
[NB: overtime may be compensated or recovered. When recovered, the compensatory rest period earned by the employee is equal to the number of overtime hours recovered, increased by 25%, up to and including the 48th hour.]

- Employee's absences from to :**
 - Employee's unpaid absences:
 - Employee's paid absences:
 Of which compensatory rest hours taken:
 Compensatory rest balance:
 Of which number of days of paid leave taken:

SOCLE SPÉCIFIQUE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Modèle de courrier informant du décès de l'employeur
dans le cas où le contrat ne se poursuit pas
avec le membre survivant du couple

À l'attention des utilisateurs du présent document

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que tel auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

L'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective prévoit que le salarié doit être informé par les ayants-droits ou par défaut par un tiers du décès du particulier employeur par écrit.

Ce document écrit est à adresser en recommandé avec accusé réception au domicile du salarié dans les meilleurs délais après le décès du particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Employeur :

[Choisir entre] Mme/M
.....

[Adresse]
.....

N°CESU/ MSA *[Rayer la mention inutile]*
.....

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme/M
.....

[Adresse]
.....

À Le

Lettre recommandée avec accusé de réception n°

SPECIFIC DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK

Template Letter notifying the death of the employer
if the contract does not continue with the surviving
member of the couple

For the attention of users of this document

In the event of the death of the domestic employer, the employment contract is automatically terminated.

If the employment contract stipulates that the employee's domestic employer is a couple and the surviving member of the couple decides to continue the employment relationship with the employee, they must ensure that they are registered as a domestic employer with the body to which the declaration of employment for the employee was initially sent. If required, they submit the necessary amendments to this body.

Article 161-4-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement provides that the employee must be informed by the beneficiaries or, failing that, by a third party of the death of the domestic employer in writing.

This written document must be sent by registered mail with acknowledgement of receipt to the employee's home as soon as possible after the death of the domestic employer.

This template is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

Elements in italics (and in blue) are intended to help with filling in the form. They are to be deleted from the final document given to the employee.

Employer:

[Choose between] Mr/Ms
.....

[Address]
.....

CESU/ MSA No *[Delete as appropriate]*
.....

Employee:

[Choose between] Mr/Ms
.....

[Address]
.....

In On

By registered letter with acknowledgement of receipt No

Objet : Décès de votre employeur*[Choisir entre]* Madame/Monsieur,

Nous sommes au regret de vous annoncer le décès de votre employeur, *[Nom, prénom de la personne décédée]* intervenu le *[Date du décès]* à *[Heure du décès]* rendant impossible le maintien du contrat de travail.

En application de l'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié des particulier employeur » de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, votre contrat de travail a durée indéterminée conclu le *[Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant]* /..... /..... a été donc automatiquement rompu à la date du décès de votre employeur.

Par conséquent, vous n'effectuerez pas votre préavis d'une durée de *[La durée du préavis est fixée à l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective.]*

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.]

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente, sans délai, une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du solde de tout compte.

Nous vous prions d'agrèer, *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*
....., nos sincères salutations.

[Choisir entre] Madame / Monsieur *[Nom, prénom du rédacteur de la lettre]*

Agissant en qualité *[Qualité du rédacteur de la lettre]* de l'employeur

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom(s) de la personne décédée]*

Signature *[Signature du rédacteur de la lettre]* :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le rédacteur.]

Subject: Death of your employer*[Choose between]* Dear Sir/Madam,

We regret to inform you of the death of your employer, *[Name, first name of the deceased]* on *[Date of death]* at *[Time of death]* making it impossible to maintain the employment contract.

Pursuant to Article 161-4-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the National Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector, your open-ended employment contract concluded on *[Date of employment contract conclusion or hiring, if applicable]* /..... /..... was therefore automatically terminated on the date of death of your employer.

Consequently, you will not serve your notice period of *[The duration of the notice set out in Article 162-4-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement].*

The end-of-contract documents (employment certificate, Pôle Emploi certificate, final payment receipt) will be available to you from

[End-of-contract documents must be drawn up within a maximum of 30 calendar days of the death. They must be made available to the employee at their former place of work. However, it is possible for the parties to agree in writing to send these documents by registered letter with acknowledgement of receipt.]

If an employee's employment contract is terminated due to the death of the domestic employer, without delay, they may submit an application for employment benefits to the French Employment Agency (Pôle Emploi).]

The full amount of the end-of-contract compensation to which you are entitled in view of your length of service will be paid to you, together with any balance of wages due to you, when you receive your final pay receipt.

Yours faithfully, *[Choose between]* Mr/Ms *[Surname, first name of employee]*
....., our warmest regards.

[Choose between] Mr/Ms *[Surname, first name of the writer of the letter]*

Acting in the capacity *[Capacity of the writer of the letter]* of the employer

[Choose between] Mr/Ms *[Surname, first name(s) of the deceased]*

Signature *[Signature of letter-writer]*:

[The letter is addressed to the employee and a copy is kept by the writer.]



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique : la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

L'article 137 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile distingue la présence responsable de jour et la présence de nuit, applicables aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant ». Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de présence responsable de jour et de présence de nuit.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

La présence responsable de jour

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même sur son lieu de travail, sans effectuer d'autres tâches demandées par le particulier employeur, tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu. Le contrat de travail doit préciser le nombre d'heures de travail effectif et de présence responsable de jour.

En application de l'article 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur », l'heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif, rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre d'une garde d'enfant partagée.

Illustrations

La présence responsable de jour peut être prévue au contrat lorsque :

- L'employeur ou l'enfant gardé par le salarié effectue des siestes régulières ;

Exemple : le salarié garde un enfant de 6 mois durant 8 heures par jour. L'enfant effectue 2 heures de sieste sur les 8 heures de garde. Le contrat peut alors prévoir 6 heures de travail effectif et 2 heures de présence responsable, équivalent à 1h20 de travail effectif (2h x 2/3), par jour. La durée du travail effectif sera donc de 7 heures 20 par jour (6h + 1h20).

- L'employeur en situation de dépendance souhaite se retrouver seul dans sa chambre sur certaines périodes ;

Exemple : le salarié est présent 10 heures par jour. L'employeur prévoit 1 heure pendant laquelle il se retrouve seul dans sa chambre et pendant laquelle le salarié peut vaquer à ses occupations. Le contrat peut alors prévoir 9 heures de travail effectif et 1 heure de présence responsable, équivalent à 0,67 heure de travail effectif (1h x 2/3) par jour. La durée du travail effectif sera donc de 9,67 heures par jour (9h + 0,67h).

Dans ces différentes situations, le salarié peut vaquer à ses occupations (regarder la télévision, lire un livre, etc.), et le particulier employeur ne peut lui demander d'effectuer d'autres tâches.

Le salarié doit toutefois rester présent et vigilant pour intervenir en cas de besoin.



DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK

Fact sheet relating to the distinction between daytime on-call hours and night-time on-call hours

For the attention of users of this template

Article 137 of the Collective Agreement governing the Domestic Employer and Domestic Employment Sector distinguishes between daytime on-call hours and night-time on-call hours, applicable to employees in benchmark jobs falling under the 'Adult' and 'Child' occupational categories. The purpose of this appendix is to illustrate, by way of example, cases of daytime and night-time on-call hours.

This document is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

Daytime on-call hours

Daytime on-call hours are those during which the employee may use their time as they see fit at their place of work, without performing other tasks requested by the domestic employer, while remaining vigilant and ready to intervene if necessary. The employment contract must specify the number of hours of actual work and daytime on-call hours.

Pursuant to Article 148 of the Specific 'Domestic Employee' Framework, one daytime on-call hour is equivalent to 2/3 of an hour of actual work, paid on the basis of the gross hourly wage provided for in the employment contract. Daytime on-call hours are excluded in the context of shared childcare.

Illustrations

Daytime on-call hours may be provided for in the employment contract when:

- The employer or the child cared for by the employee takes regular naps;

Example: The employee cares for a 6-month-old child for 8 hours a day. The child naps for 2 hours out of the 8 hours on-call. The contract can then provide for 6 hours of actual work and 2 daytime on-call hours, equivalent to 1 hour 20 minutes of actual work (2 hours x 2/3), per day. The actual working time will therefore be 7 hours and 20 minutes per day (6 hours + 1 hour and 20 minutes).

- The employer being assisted wishes to be alone in their room for certain periods;

Example: The employee is present 10 hours a day. The employer provides for 1 hour during which they are alone in their room and during which the employee may spend their time as they see fit. The contract can then provide for 9 hours of actual work and 1 daytime on-call hour, equivalent to 0.67 hours of actual work (1 hour x 2/3) per day. The actual working time will therefore be 9.67 hours per day (9 hours + 0.67 hours).

In these scenarios, the employee may spend their time as they see fit (watching television, reading a book, etc.), and the domestic employer may not ask them to perform other tasks.

However, the employee must remain on site and ready to intervene if necessary.

Selon la méthode de détermination du salaire mensuel prévue à l'article 146 de la présente convention collective, le salaire mensualisé du salarié se calcule sur la base de la durée du travail hebdomadaire fixe.

La durée du travail hebdomadaire prise en compte pour le calcul du salaire mensualisé est la durée du travail effectif (après conversion des heures de présence responsable de jour en temps de travail effectif).

La présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant en mesure d'intervenir en cas de besoin. Durant la présence de nuit, le particulier employeur ne peut pas demander au salarié d'effectuer des tâches relevant de son travail effectif habituel qui ne sont pas indispensables à la présence de nuit.

La présence de nuit peut répondre aux besoins d'un particulier employeur qui n'a pas besoin que le salarié dorme à proximité, dans la même pièce.

Les horaires de présence de nuit sont définis au contrat de travail. En pratique, elles commencent à l'heure du coucher et se terminent à l'heure du lever. L'heure du coucher et l'heure du lever sont comprises dans la plage horaire prévue à l'article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » prévu par la présente convention collective.

Illustrations

La présence de nuit est prévue au contrat de travail lorsque :

- *Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès d'un enfant si besoin ;*

Exemple : le salarié a pour missions de préparer l'enfant avant le coucher, d'effectuer le coucher, de le réveiller le matin et de l'accompagner dans la prise du petit déjeuner. Le contrat peut alors prévoir de la présence de nuit à partir de l'heure du coucher jusqu'à l'heure du lever. En revanche, les heures de travail réalisées par le salarié avant le coucher et après le lever de l'enfant constituent des heures de travail effectif.

- *Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès de l'employeur en situation de dépendance ou de handicap si besoin ;*

Exemple : le salarié prend son poste à 22h alors que l'employeur est déjà couché, le salarié dort dans une pièce séparée et assure le lever et le petit déjeuner de l'employeur à partir du lendemain à 6h30. Il sera alors possible de prévoir de la présence de nuit de 22h à 6h30 et du temps de travail effectif à partir de 6h30.

Dans ces différentes situations, le salarié dort dans une pièce séparée, tout en devant rester vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

La présence de nuit n'est pas prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif, sous réserve que le nombre d'interventions du salarié ne dépasse pas un maximum fixé par la convention collective. Elle est rémunérée par une indemnité forfaitaire, dont le montant dépend du nombre d'interventions du salarié au cours de la nuit.

According to the method of calculating the monthly salary provided for in Article 146 of this Collective Agreement, the employee's monthly salary is calculated on the basis of the fixed weekly working hours.

The weekly working time taken into account for the calculation of the monthly wage is the actual working time (after the conversion of daytime on-call hours into actual working time).

Night-time on-call time

Night-time on-call time refers to the requirement for the employee to sleep on the premises in a separate room, without performing their usual work, while being available for work, if necessary. During night-time on-call hours, the domestic employer may not ask the employee to perform tasks relating to their usual work that do not constitute an essential part of night-time on-call duties.

Night-time on-call time meets the needs of a domestic employer who does not need the employee to sleep nearby in the same room.

Night-time on-call hours are defined in the employment contract. In practice, they start at bedtime and end at wake-up time. Bedtime and wake-up time are included in the time block provided for in Article 137-2 of the Specific 'Domestic Employee' Framework provided for in this Collective Agreement.

Illustrations

Night-time on-call time is provided for in the employment contract when:

- *The employee is asked to be present at night (in a separate room) to assist a child if necessary; Example: the employee is responsible for getting the child ready for bedtime, conducting bedtime, waking them in the morning and assisting them at breakfast. The contract may then provide for night-time on-call time from bedtime to wake-up time. The working hours worked by the employee before bedtime and after the child's wake-up time constitute actual working hours.*

- *The employee is asked to be present at night (in a separate room) to assist the employer in a situation of dependence or disability if necessary; Example: the employee begins work at 10:00 p.m. while the employer is already in bed. The employee sleeps in a separate room and assists the employer the next day from 6:30 a.m. onwards during wake-up time and breakfast. It is then possible to perform night-time on-call time from 10:00 p.m. to 6:30 a.m. and effective working time from 6:30 a.m.*

In these different situations, the employee sleeps in a separate room, but must remain alert to intervene if necessary.

Night-time on-call time is not taken into account in the calculation of the actual working time, provided that the number of interventions of the employee does not exceed a maximum fixed by the Collective Agreement. It is remunerated by a lump sum compensation, the amount of which depends on the number of interventions of the employee during the night.

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique : la déduction des périodes d'absence du particulier employeur

À l'attention des utilisateurs du présent document

L'article 142 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile prévoit la possibilité pour le particulier employeur de fixer précisément dans le contrat de travail des périodes d'absences ou d'indisponibilité temporaire.

Lorsque ces périodes d'absences sont précisées dans le contrat de travail, elles ne sont pas rémunérées. A défaut de précisions dans le contrat de travail, les absences du particulier employeur sont rémunérées.

Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de déduction d'absence du particulier employeur.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues par le contrat de travail du salarié (hors garde partagée)

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur suspendent la relation de travail lorsqu'elles sont expressément prévues dans le contrat de travail conclu avec le salarié.

Illustration

Les parties conviennent expressément que les périodes des vacances scolaires de la zone C, ou que les semaines 8, 9 et 14 ne seront pas travaillées par le salarié.

Les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires ainsi prévues ne sont pas rémunérées, et sont déduites du salaire mensualisé du salarié. Le salaire correspondant au travail effectif doit être calculé selon les modalités définies à l'article 152 du socle spécifique « salariés du particulier employeur » de la présente convention collective :

$$\frac{\text{Salaire mensualisé} \times \text{Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois}}{\div \text{Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré}}$$

DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK

Fact sheet: deduction of periods of absence of the domestic employer

For the attention of users of this document

Article 142 of the Collective Agreement for the Domestic Employer and Domestic Employment Sector provides for the possibility for the domestic employer to specify periods of absence or temporary unavailability in the employment contract.

When these periods of absence are specified in the employment contract, they are not remunerated. In the absence of details in the employment contract, the absences of the domestic employer are remunerated.

The purpose of this appendix is to illustrate, by way of example, cases of deduction of absence of the domestic employer.

This document is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

The periods of absence or temporary unavailability of the domestic employer, provided for in the employee's employment contract (excluding shared care).

Periods of absence or temporary unavailability of the domestic employer suspend the employment relationship when they are expressly provided for in the employment contract concluded with the employee.

Illustration

The parties expressly agree that the school holiday periods falling within Zone C, or weeks 8, 9 and 14 will not be worked by the employee.

The periods of absence or temporary unavailability are not paid and are deducted from the employee's monthly salary. The salary corresponding to the actual work must be calculated according to the methods defined in Article 152 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of this Collective Agreement:

$$\frac{\text{Monthly salary} \times \text{number of hours actually worked in the month}}{\div \text{number of hours that should have actually been worked in the month}}$$

Illustration

Le contrat de travail prévoit que le particulier employeur sera absent du 4 mars au 17 mars inclus et que le salarié ne travaillera pas pendant cette période.

Pour information, ce particulier employeur emploie un assistant de vie qui travaille régulièrement 24 heures par semaine, 6 heures par jour, du lundi au jeudi. Le salarié ne travaille pas les vendredis ni les week-ends.

Son salaire mensualisé est de 1 248 € bruts.

Le nombre d'heures réellement effectuées dans le mois correspond à la période effectivement travaillée par le salarié : **11 jours travaillés x 6 heures = 66 heures.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{er} mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 août	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

- Jours réellement travaillé par le salarié à hauteur de 6 heures par jour
- Absence de l'employeur prévue au contrat
- Les jours non travaillé selon le planning habituel du salarié

Si l'employeur n'avait pas été absent, l'assistant de vie aurait dû réellement effectuer, du 1^{er} au 31 mars : **19 jours x 6 heures = 114 heures selon son planning habituel.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{er} mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 août	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

(Calendrier 2021)

Le salaire à verser au salarié pour le mois de mars est calculé comme suit :
1 248 € bruts x 66 heures / 114 heures = 722,53 € bruts.

Illustration

The employment contract states that the domestic employer will be absent from 4 March to 17 March inclusive and that the employee will not work during this period.

For reference, this domestic employer employs a Life Assistant who regularly works 24 hours a week, 6 hours a day, from Monday to Thursday. The employee does not work on Fridays or weekends.

Their monthly gross salary is €1,248.

The number of hours actually worked in the month corresponds to the period actually worked by the employee: **11 days worked x 6 hours = 66 hours.**

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
1 March	2 March	3 March	4 March	5 March	6 March	7 March
8 August	9 March	10 March	11 March	12 March	13 March	14 March
15 March	16 March	17 March	18 March	19 March	20 March	21 March
22 March	23 March	24 March	25 March	26 March	27 March	28 March
29 March	30 March	31 March				

- Days actually worked by the employee up to 6 hours per day
- Absence of the employer provided for by the employment contract
- Days not worked according to the employee's usual schedule

If the employer had not been absent, the Life Assistant would actually have had to work from 1 to 31 March: **19 days x 6 hours = 114 hours according to their usual schedule.**

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
1 March	2 March	3 March	4 March	5 March	6 March	7 March
8 August	9 March	10 March	11 March	12 March	13 March	14 March
15 March	16 March	17 March	18 March	19 March	20 March	21 March
22 March	23 March	24 March	25 March	26 March	27 March	28 March
29 March	30 March	31 March				

(Calendar 2021)

The salary to be paid to the employee for the month of March is calculated as follows:
€1,248 gross x 66 hours / 114 hours = €722.53 gross.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires non prévues par le contrat de travail.

À défaut de fixation des périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées.

Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté).

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Illustration

Le particulier employeur s'absente pour un voyage ou est hospitalisé de manière imprévue.

Periods of absence or temporary unavailability not provided for in the employment contract.

If the periods of absence or temporary unavailability of the domestic employer are not specified in the employment contract, the employment relationship is not suspended and the employee continues to be paid.

In this case, the employee is exempted from performing his/her work and may not suffer any reduction in salary and benefits (acquisition of paid leave, period taken into account for the calculation of his/her length of service).

Periods of absence or unavailability of the domestic employer, not provided for contractually, are not considered as leave for personal convenience of the employee within the meaning of Article 48-2-1 of the Common Framework of this Collective Agreement].

Illustration

The domestic employer is absent for a trip or is unexpectedly hospitalised.



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique relative au licenciement

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

La convocation à entretien préalable à licenciement peut être remise en main propre contre décharge ou envoyée en courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 161-1-1-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, l'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation. Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

La notification du licenciement correspond à la date à laquelle le particulier employeur procède à l'envoi du courrier recommandé au salarié. Cela signifie que le courrier devra être envoyé en recommandé avec accusé de réception, au plus tôt, le quatrième jour et, au plus tard, le 30ème jour ouvrable, à minuit, décomptés à partir du lendemain de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation du courrier recommandé de notification du licenciement au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, selon l'ancienneté du salarié, le préavis dure :

- 1 semaine calendaire si l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 1 mois calendaire si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 2 mois calendaires si l'ancienneté du salarié est égale ou supérieure à 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du « socle commun » de la convention collective, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.



DOMESTIC EMPLOYEE FRAMEWORK

Fact sheet relating to dismissal

For the attention of users of this template

This document is for reference purposes and does not form part of the Collective Agreement.

The summons to an interview prior to dismissal may be delivered by hand against receipt or sent by registered post with acknowledgement of receipt to the employee's home.

In accordance with the provisions of Article 161-1-1-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement, the preliminary interview may be held from the fourth working day, counted from the day after the hand delivery against receipt of the invitation letter, or the day after its first presentation. The period may not expire on a Saturday, Sunday, statutory holiday or non-working day. In such circumstances it is deferred to the next working day.

The notification of dismissal is the date on which the domestic employer sends the registered letter to the employee. This means that the letter must be sent by registered post with acknowledgement of receipt, at the earliest, on the fourth day and, at the latest, on the thirtieth working day, at midnight, counted from the day after the interview or from the day after the scheduled interview date if it did not take place. When the time period expires on a Saturday, a Sunday, a statutory holiday or non-working day, it is extended until the next business day.

The notice period is a period that runs from the date of first presentation of the registered letter of notification of dismissal at the employee's home.

In accordance with the provisions of Article 162-4-1 of the Specific 'Domestic Employee' Framework of the Collective Agreement, and depending on the employee's length of service, the notice period lasts:

- 1 calendar week if the employee's length of service is less than 6 months upon the date of sending the notification of dismissal;
- 1 calendar month if the employee's length of service is between 6 months and less than 2 years upon the date of sending the notification of dismissal;
- 2 calendar months if the employee's length of service is equal to or greater than 2 years upon the date of sending the notification of dismissal.

The notice period may not be interrupted or suspended. As an exception provided for in Article 64-1 of the Common Framework of the Collective Agreement, the notice period may be suspended in the event of:

- a work stoppage following an accident at work or an occupational disease;
- the suspension of the employment contract following maternity or adoption leave;
- taking paid leave, unless agreed in writing and signed by the parties.

Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

[Ces fautes sont définies dans le glossaire de la présente convention collective]

En application des dispositions de l'article 64-3 du « socle commun » de la convention collective, en cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Illustration

Exemple 1

Madame X justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 5 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'une semaine a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 30 novembre 2020 à minuit.

Exemple 2

Madame Y justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 18 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Tableaux de calcul des délais

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
C	+1	+2	+3	+4 : EP		-				
	C	+1	+2	+3	+4 : EP	-				
		C	+1	+2	-	-	+3	+4 : EP		
			C	+1	+2	-	+3	+4 : EP		
				C	+1	-	+2	+3	+4 : EP	
					C	-	+1	+2	+3	+4 : EP

- C : Présentation du courrier de convocation ou de sa remise en mains propres
- EP : Date à laquelle l'entretien préalable peut, au plus tôt, avoir lieu au plus tôt
- Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
- Le samedi est décompté. En revanche, le délai ne peut expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

No notice period in cases of serious misconduct or gross negligence

[These offences are defined in the glossary of this Collective Agreement]

Pursuant to the provisions of Article 64-3 of the Common Framework of the Collective Agreement, in the event of serious misconduct or gross negligence, the employment contract end date is the date on which the domestic employer sends notice of termination.

Illustration

Exemple 1

On the date of her dismissal, Ms X's length of service was 5 months. The first presentation of the letter of dismissal at her home was on 24 November 2020. Her one-week notice began on 24 November 2020, and ended on 30 November 2020 at midnight.

Exemple 2

On the date of her dismissal, Ms Y's length of service was 18 months. The first presentation of the letter of dismissal at her home was on 24 November 2020. Her one-month notice began on 24 November 2020 and ended on 23 December 2020 at midnight.

Time period calculation tables

Calculation of the period of three working days between the summons and the preliminary interview (rest day on Sunday):

M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T
C	+1	+2	+3	+4 : EP		-				
	C	+1	+2	+3	+4 : EP	-				
		C	+1	+2	-	-	+3	+4 : EP		
			C	+1	+2	-	+3	+4 : EP		
				C	+1	-	+2	+3	+4 : EP	
					C	-	+1	+2	+3	+4 : EP

- C: Presentation of the summons letter or its hand delivery
- EP: Date on which the preliminary interview can, at the earliest, take place
- Sundays and statutory holidays: these days are not counted
- Saturday is counted. The period may not expire on a Saturday, Sunday, statutory holiday or non-working day. In such a case, it is extended until the next business day.

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification du licenciement (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
EP	+1	+2	+3	+4 : N	-	-				
	EP	+1	+2	+3	+4 : N	-				
		EP	+1	+2	-	-	+3	+4 : N		
			EP	+1	+2	-	+3	+4 : N		
				EP	+1	-	+2	+3	+4 : N	
					EP	-	+1	+2	+3	+4 : N

- EP : Date de l'entretien préalable ou date prévue pour celui-ci si le salarié ne s'est pas présenté
- N : Date à laquelle la notification peut, au plus tôt, être adressée
- Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
- Le samedi est comptabilisé. En revanche, le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai maximal de 30 jours ouvrables pour notifier le licenciement :

Sont décomptés tous les jours ouvrables (hors jour de repos hebdomadaire et jours fériés) à compter du lendemain de la date de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Le samedi est comptabilisé, sauf lorsque le délai expire un samedi. Dans ce cas, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Illustration

Exemple (jour de repos fixé le dimanche) :

Si l'entretien a lieu le 20 novembre 2020, le licenciement doit avoir lieu au plus tard le 28 décembre 2020 (le 25 décembre étant férié et le 26 décembre un samedi, le délai est prorogé jusqu'au lundi 28 décembre).

Calculation of the period of three working days between the preliminary interview and the notification of the dismissal (day of rest fixed on Sunday):

M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T
EP	+1	+2	+3	+4 : N	-	-				
	EP	+1	+2	+3	+4 : N	-				
		EP	+1	+2	-	-	+3	+4 : N		
			EP	+1	+2	-	+3	+4 : N		
				EP	+1	-	+2	+3	+4 : N	
					EP	-	+1	+2	+3	+4 : N

- EP: Date of the preliminary interview or the date scheduled for it if the employee did not attend
- N: Date on which the notification can, at the earliest, be sent
- Sundays and statutory holidays: these days are not counted
- Saturday is counted. The period may not expire on a Saturday, Sunday, statutory holiday or non-working day. In such circumstances it is deferred to the next working day.

Calculation of the maximum period of 30 working days to notify the dismissal:

All working days (excluding weekly rest days and statutory holidays) are counted from the day after the date of the interview or the date scheduled for the interview if it did not take place. Saturday is counted, except when the time limit expires on a Saturday. In this case, the time limit is extended until the first following working day.

Illustration

Example (rest day fixed on Sunday):

If the interview takes place on 20 November 2020, the dismissal must take place no later than 28 December 2020 (25 December being a statutory holiday and 26 December being a Saturday, the time limit is extended until Monday 28 December).



Particuliers Employeurs et Emplois à Domicile

■ UN SECTEUR QUI COMPTE ■



Domestic Employers & Home-based Employment

■ A SECTOR THAT MATTERS ■

