

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À
DOMICILE DU 15 MARS 2021 - ÉTENDUE PAR
ARRÊTÉ DU 6 OCTOBRE 2021 JORF 16 OCTOBRE
2021

IDCC 3239

Brochure 3386

TEXTE INTÉGRAL

17/06/2024



Sommaire



| | |
|---|----|
| Chapitre III Repos hebdomadaire | 39 |
| Chapitre IV Jours fériés et congés | 40 |
| Chapitre V Absences | 40 |
| Chapitre VI Classification | 40 |
| Chapitre VII Rémunération | 41 |
| Chapitre VIII Indemnités, prestations et avantages en nature | 42 |
| Chapitre IX Ancienneté | 43 |
| Chapitre X Retraite complémentaire | 44 |
| Titre II Rupture du contrat de travail | 44 |
| Chapitre Ier Rupture du contrat de travail à durée déterminée | 44 |
| Chapitre II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée | 44 |
| Chapitre III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail | 46 |
| Chapitre IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail | 46 |
| Chapitre V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail | 47 |
| Annexes | 47 |
| Annexe 1 | 47 |
| Annexe 2 | 47 |
| Préambule | 47 |
| Chapitre Ier Promotion des métiers | 48 |
| Chapitre II Valorisation et reconnaissance des compétences par la formation et la certification | 49 |
| Chapitre III Accompagnement des particuliers employeurs et des salariés | 51 |
| Chapitre IV CPNIEFP et financement de la formation professionnelle continue | 51 |
| Vide 4 Annexe | 53 |
| Annexe 3 Prévoyance | 53 |
| Préambule | 53 |
| Annexe A Prestations | 56 |
| Annexe B Cotisations d'assurance | 57 |
| Annexe 4 Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite | 57 |
| Préambule | 57 |
| Annexe 5 Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels | 60 |
| Annexe 6 | 60 |
| Annexe 7 Classification des emplois applicable aux salariés du particulier employeur | 60 |
| Préambule | 60 |
| Annexe A Domaine « Enfant » | 62 |
| Annexe B Domaine « Adulte » | 62 |
| Annexe C Domaine « Espaces de vie » | 63 |
| Annexe D Domaine « Environnement technique » | 63 |
| Annexe E Domaine « Environnement externe » | 64 |
| Textes Attachés | 64 |
| Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO | 64 |
| Préambule | 65 |
| Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance | 66 |
| Chapitre Ier Dispositions générales | 67 |
| Chapitre II Le contrat d'apprentissage | 67 |
| Chapitre III Le contrat de professionnalisation | 69 |
| Chapitre IV Vie de l'accord | 70 |
| Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle (Avenant n° 1 du 16 décembre 2021) | 71 |
| Annexe | 72 |
| Socle commun | 72 |
| Socle assistant maternel | 73 |
| Socle salarié du particulier employeur | 73 |
| Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 relatif à la prévoyance et à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite | 74 |
| Section 1 Modifications relatives au socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | 74 |
| Section 2 Modifications relatives à l'annexe n° 3 « prévoyance » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | 76 |
| Section 3 Modifications relatives à l'annexe n° 4 « indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | 78 |
| Section 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant | 80 |
| Avenant du 24 janvier 2022 à l'avenant n° 2 du 16 décembre 2021 relatif à la prévoyance et à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite | 80 |
| Avenant n° 1 du 18 février 2022 à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 relatif aux fiches et documents pédagogiques | 80 |
| Avenant n° 1 du 18 février 2022 à l'accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance | 81 |
| Avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective | 82 |
| Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en oeuvre du dispositif prévention et santé au travail | 84 |
| Préambule | 84 |
| Avenant rectificatif du 14 juin 2022 à l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective | 86 |
| Avenant n° 1 du 24 mars 2023 à l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en oeuvre du dispositif prévention et santé au travail | 87 |
| Préambule. - Objet de l'avenant | 87 |
| Adhésion par lettre du 12 juin 2023 de la CSAFAM à la convention collective | 87 |
| Avenant n° 1 du 16 octobre 2023 à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 relatif à l'annexe « Fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » | 88 |
| Préambule | 88 |
| Avenant n° 4 du 16 octobre 2023 portant révision de certaines dispositions de la convention collective | 89 |
| Préambule | 89 |
| Avenant rectificatif du 16 octobre 2023 à l'avenant n° 6 du 17 mai 2023 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels | |

| | |
|---|---------|
| applicables aux salariés du particulier employeur » | 90 |
| Préambule | 90 |
| Avenant n° 1 du 18 décembre 2023 portant révision de l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO | 90 |
| Préambule | 91 |
| Avenant n° 5 du 18 décembre 2023 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective | 91 |
| Préambule | 91 |
| Section 1 Modifications relatives à la sous-section 2 de la section 1 du chapitre 3 de la partie III du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | 91 |
| Section 2 Modifications relatives à la section 2 du chapitre 3 de la partie III du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | 93 |
| Section 3 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant | 93 |
| Textes Salaires | 93 |
| Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels | 93 |
| Avenant n° 1 du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 5 de la convention collective : assistant maternel) | 94 |
| Avenant n° 1 du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 6 de la convention collective : salarié du particulier employeur) | 94 |
| Avenant n° 2 du 13 mai 2022 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels » | 95 |
| Avenant n° 2 du 13 mai 2022 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur » | 95 |
| Avenant n° 3 du 15 septembre 2022 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels » | 96 |
| Avenant n° 3 du 15 septembre 2022 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur » | 96 |
| Avenant n° 4 du 8 décembre 2022 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels » | 97 |
| Avenant n° 4 du 8 décembre 2022 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur » | 98 |
| Avenant n° 5 du 27 janvier 2023 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels » | 98 |
| Avenant n° 5 du 27 janvier 2023 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur » | 99 |
| Avenant n° 6 du 17 mai 2023 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels » | 99 |
| Avenant n° 6 du 17 mai 2023 relatif aux modifications de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur » | 100 |
| Avenant n° 7 du 16 octobre 2023 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels » | 101 |
| Avenant n° 7 du 16 octobre 2023 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur » | 101 |
| Avenant n° 8 du 15 janvier 2024 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels » | 102 |
| Avenant n° 8 du 15 janvier 2024 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur » | 102 |
| Textes parus au JORF | JO-1 |
| Nouveautés | NV-1 |
| Avenant n°2 alternance (11 avril 2024) | NV-1 |
| Liste des sigles | SIG-1 |
| Liste thématique | THEM-1 |
| Liste chronologique | CHRO-1 |
| Index alphabétique | ALPHA-1 |

**Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 -
Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021**

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FEPEM, |
| Organisations de salariés | FGTA FO ; FS CFTD ; CGT CSD ; SPAMAF ; FESSAD UNSA, |
| Organisations adhérentes | CSAFAM, par lettre du 12 juin 2023 (BO n°2023-27) |

Préambule

En vigueur étendu

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 1er 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 ».

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, permettent de répondre aux besoins croissants de 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.

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

Liste thématique

| Theme | Titre | Article | Page |
|----------------------------|---|-------------|------|
| Accident du travail | Absences du salarié (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | Article 49 | 24 |
| | Absences du salarié (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | Article 49 | 24 |
| | Absences du salarié (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | Article 49 | 24 |
| Champ d'application | Champ d'application professionnel (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | Article 1er | 2 |
| | Champ d'application professionnel (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | Article 1er | 2 |
| Congés annuels | Congés (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | Article 102 | 33 |
| | Congés (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | Article 102 | 33 |
| Démission | Démission (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Démission (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Démission (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Démission (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Démission du salarié (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Démission du salarié (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Préavis en cas de démission (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| Indemnités de licenciement | Indemnités liées à la rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Indemnités liées à la rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| Maternité, Adoption | Adoption (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Adoption (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Avant le départ en congé de maternité (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| | Avant le départ en congé de maternité (Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) | | |
| Paternité | | | |
| Période d'essai | | | |

Liste chronologique

| Date | Texte | Page |
|------------|--|------|
| 2018-12-19 | Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO | 64 |
| 2021-03-15 | Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021 | 1 |
| 2021-07-08 | Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance | 66 |
| 2021-10-28 | Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels | 93 |
| 2021-12-16 | Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle (Avenant n° 1 du 16 décembre 2021) | 71 |
| | Avenant n° 2 du 16 décembre 2021 relatif à la prévoyance et à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite | 74 |
| 2022-01-24 | Avenant du 24 janvier 2022 à l'avenant n° 2 du 16 décembre 2021 relatif à la prévoyance et à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite | 80 |
| 2022-01-28 | Arrêté du 24 janvier 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la branche du secteur des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile (n° 3239) | JO-1 |
| | Avenant n° 1 du 18 février 2022 à l'accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance | 81 |
| | Avenant n° 1 du 18 février 2022 à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 relatif aux fiches et documents péda | |
| 2022-02-18 | Avenant n° 1 du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 5 de la convention collective : assistant | |
| | Avenant n° 1 du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 6 de la convention collective : salarié | |
| | employeur) | |
| 2022-03-25 | Avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective | |
| 2022-05-04 | Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en oeuvre du dispositif prévention et santé au travail | |
| | Avenant n° 2 du 13 mai 2022 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assa | |
| | » | |
| 2022-05-13 | Avenant n° 2 du 13 mai 2022 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux sala | |
| | particulier employeur » | |
| 2022-06-11 | Arrêté du 23 mai 2022 portant extension d'avenants à la convention collective de la branche du secteur des particuliers em | |
| | l'emploi à domicile (n° 3239) | |
| | Arrêté du 23 mai 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective de la branche du secteur des particuliers em | |
| | de l'emploi à domicile (n° 3239) | |
| 2022-06-14 | Arrêté du 23 mai 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective de la branche du secteur des particuliers em | |
| | de l'emploi à domicile (n° 3239) | |
| | Avenant rectificatif du 14 juin 2022 à l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la con | |
| | collective | |
| 2022-07-22 | Arrêté du 18 juillet 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la branche du se | |
| | particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (n° 3239) | |
| 2022-08-11 | Arrêté du 4 août 2022 portant modification de l'arrêté du 23 mai 2022 portant extension d'avenants à la convention collect | |
| | branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (n° 3239) | |
| 2022-08-23 | Arrêté du 11 août 2022 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective de la branche du se | |
| | particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (n° 3239) | |
| | Avenant n° 3 du 15 septembre 2022 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables | |
| | maternels » | |
| 2022-09-15 | Avenant n° 3 du 15 septembre 2022 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applica | |
| | particulier employeur » | |
| 2022-10-0 | | |
| 2022-11-2 | | |
| 2022-12-0 | | |
| 2023-01-2 | | |
| 2023-03-0 | | |
| 2023-03-2 | | |
| 2023-04-1 | | |
| 2023-05-1 | | |
| 2023-06-0 | | |
| 2023-06-1 | | |
| 2023-08-0 | | |
| 2023-08-0 | | |

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À
DOMICILE DU 15 MARS 2021 - ÉTENDUE PAR
ARRÊTÉ DU 6 OCTOBRE 2021 JORF 16 OCTOBRE
2021

IDCC 3239

Brochure 3386

SYNTHÈSE

17/06/2024

Remarques

I. Signataires

- a. **Organisations patronales**
- b. **Syndicats de salariés**

II. Champ d'application

- a. **Champ d'application professionnel**
- b. **Champ d'application territorial**

III. Contrat de travail - formalités liées à l'embauche - engagement réciproque - Essai

a. **Dispositions générales**

- i. Formalités liées à l'embauche
- ii. Généralités

b. **Dispositions pour l'assistant maternel**

- i. Formalités liées à l'embauche
- ii. Engagement réciproque
- iii. Contrat de travail
- iv. La période d'adaptation
- v. Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel
- vi. Impact des absences de l'enfant sur le contrat et la rémunération de l'assistant maternel
- vii. Calcul de l'ancienneté

c. **Dispositions pour le salarié du particulier employeur**

- i. Contrat de travail y compris garde partagée et salarié au pair
- ii. Impact des absences sur le contrat et la rémunération du salarié du particulier employeur
- iii. mise en oeuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

d. **Période d'essai**

- i. Durée de la période d'essai

e. **Ancienneté**

IV. Classification pour les seuls salariés du particulier employeur

a. **Classification des emplois-repères**

b. **Grille de classification**

V. Salaires et indemnités

a. **Généralités**

- i. Périodicité
- ii. Rémunération pour travail effectué pendant la période de repos hebdomadaire
- iii. Rémunération pour travail effectué lors des jours fériés
- iv. Indemnités liées à la conduite d'un véhicule, puis de 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

b. **Rémunération de l'Assistant maternel**

- i. Salaire horaire brut de base
- ii. Salaire mensuel brut de base
- i. Majorations du salaire mensuel brut de base
- ii. Heures complémentaires
- iii. Indemnités liées à la conduite d'un véhicule, puis de 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
- iv. Indemnité d'entretien pour couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant
- v. Frais de repas

c. **Rémunération du salarié du particulier employeur**

- i. Salaires

VI. Temps de travail avec son décompte, définition heures complémentaires et heures majorées, durée d'accueil, repos et congés

a. **Temps de travail de l'Assistant Maternel**

- i. La durée
- ii. Décompte du temps de travail
- iii. Définition des heures complémentaires et majorées
- iv. Durée du travail dite «durée de l'accueil»

b. **Temps de travail du Salarié du Particulier Employeur**

- i. Dispositions générales puis pour les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans
- ii. Dispositions spécifiques liées à la garde partagée
- iii. Durée maximale du travail
- iv. Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel
- v. Heures de travail supplémentaires
- vi. Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit

c. **Repos et jours fériés**

- i. Repos hebdomadaire
- ii. Jours fériés

d. **Congés**

- i. Congés payés annuels
- ii. Durée des congés
- iii. Congé pour enfant(s) à charge
- iv. Modalités de prise des congés payés
- v. Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française
- vi. Fractionnement du congé principal
- vii. Indemnité/Rémunération des congés payés
- viii. Congé pour convenance personnelle
- ix. Autres congés

VII. Déplacements professionnels

VIII. Formation professionnelle

a. Opérateur de Compétences (OPCO)

b. L'entretien professionnel

c. Le passeport emploi-formation assistant maternel

d. Le compte personnel de formation (CPF, ex DIF)

e. Cotisations conventionnelle pour le développement de la formation professionnelle

f. Le bilan de compétences

g. Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

i. Les bénéficiaires et les objectifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

ii. Durée de la Pro-A

iii. Le tutorat

h. Les contrats de professionnalisation

i. Durée du contrat de professionnalisation

ii. Rémunération minimale du titulaire d'un contrat de professionnalisation

iii. Fonction tutorale

i. L'apprentissage

i. Contrat d'apprentissage

ii. Rémunération minimale des jeunes apprentis

iii. Le maître d'apprentissage

IX. Maladie, accident du travail, maternité

a. Maladie et accident

b. Maternité

i. Réduction d'horaire, consultations pré et postnatales, allaitement

ii. Indemnisation du congé de maternité, de paternité

X. Retraite complémentaire et prévoyance

a. Retraite complémentaire

b. Prévoyance

i. Institution(s) de prévoyance

ii. Garanties

iii. Cotisations

XI. Rupture du contrat

a. Dispositions générales

b. Dispositions spécifiques pour l'assistant maternel

i. Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur

ii. Rupture du contrat à raison de l'évolution de l'agrément de l'assistant maternel

c. Dispositions spécifiques pour le Salarié du Particulier Employeur

i. Dispositions générales

ii. Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

iii. Dispositions pour une rupture du contrat de travail du fait du décès du particulier employeur ou de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusif la garde de ce dernier

iv. Dispositions pour une Rupture conventionnelle

d. Préavis de démission ou de licenciement

i. Dispositions générales

ii. Préavis en cas de licenciement ou de démission

e. Indemnités de rupture

i. Dispositions spécifiques pour l'assistant maternel

ii. Dispositions spécifiques pour le Salarié du Particulier Employeur

f. Indemnités compensatrices de préavis puis de congés payés

i. Indemnités compensatrices de préavis

ii. Indemnités compensatrices de congés payés

g. régularisation des salaires de l'assistant maternel en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins

h. Remise de documents en fin de contrat

i. Retraite

i. Dispositions générales

ii. Dispositions spécifiques pour le Salarié du Particulier Employeur

Remarques

Pour vous permettre de savoir à qui et quand doit-on appliquer les dispositions, par principe, sauf disposition contraire, par application des dispositions légales :

- les accords doivent être appliqués par les adhérents des organisations patronales signataires à partir du jour qui suit leur dépôt (quand elle est renseignée, nous indiquons la date). Le texte concerné sera reproduit en italique.
- lorsque l'accord nécessite un agrément, seul son obtention rend opposable le texte aux adhérents des organisations patronales signataires. La référence de l'agrément sera alors mentionnée.
- les non adhérents doivent appliquer le contenu de l'accord au lendemain de la publication au JORF de son arrêté d'extension. Le texte concerné sera reproduit en caractère droit.

Pour optimiser l'efficacité de la portée des alertes, y seront mentionnées, pour les accords non étendus, le ou les organisations patronales signataires à la suite du terme « signataire ».

En application de l'article L2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les accords ou avenants ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre. Chaque accord ou avenant s'applique quel que soit l'effectif. En cas contraire, précisions seront indiquées.

Particularités : 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.

La nouvelle branche professionnelle se substitue à :

- la branche des salariés du particulier employeur régie par la CCN 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 CCN des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} 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** ». Elle est identifiée sous l'IDCC 3239.

Elle entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Eu égard aux spécificités propres aux métiers exercés par les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective, l'architecture du texte de base de cette convention collective s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective ;
- de 2 socles spécifiques :
 - le socle spécifique « **assistants maternels** » qui a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
 - le socle spécifique « **salariés du particulier employeur** » qui a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

- d'annexes ayant valeur conventionnelle ;

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.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile couvre une large diversité de métiers parmi lesquels :

- l'emploi d'assistant de vie,
- l'assistant de vie,
- l'employé familial assure l'entretien du cadre de vie, la garde d'enfants, y compris l'accueil personnalisé des enfants en situation de handicap, permettent de répondre aux besoins des ménages.
- le métier d'assistant maternel est le 1^{er} mode de garde individuel, 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.

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

1. l'emploi direct désigne une relation sans intermédiaire, entre un particulier et le salarié qu'il emploie, dont il est juridiquement l'employeur.
2. le mode mandataire défini aux termes de l'article L.7232-6 1^o 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, exclusives de toute implication dans la relation entre le particulier employeur et le salarié. Dans le cadre de ce mode d'emploi intermédiaire, le particulier conserve juridiquement la qualité d'employeur et l'intégralité de ses prérogatives.

L'emploi à domicile entre particuliers relève de l'article L.7221-1 du code du travail qui consacre le statut singulier du 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.

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.

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 consacré un corpus de règles homogènes adaptées au secteur dans le code du travail dans celui de l'action sociale et des familles mais aussi dans le code général des impôts s'agissant des mesures fiscales applicables au secteur.

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 charges et contributions sociales afférentes à ces emplois.

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 droits et garanties sociales des salariés - dénommée APNI- de construire un socle de droits collectifs en vue de :

- Assurer l'effectivité par mutualisation des 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.

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.

I. Signataires

a. Organisations patronales

Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM)

b. Syndicats de salariés

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO)

Fédération des services CFDT (FS CFDT)