

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE DU 20 SEPTEMBRE 2012

IDCC 3127

Brochure 3370

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)**

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2025

Entreprises de services à la personne

You disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 .....</b>	3
<b>Article - Préambule .....</b>	3
<b>Partie 1 Relations contractuelles entre les parties .....</b>	3
Article - Chapitre Ier Dialogue social au sein de la branche Conditions de validité des conventions et accords de branche .....	3
Chapitre II Négociation au sein de la branche professionnelle .....	3
Article - Chapitre III Thèmes de négociation .....	6
Article - Chapitre IV Durée de la convention. - Dénonciation. - Avantages acquis .....	6
<b>Partie 2 Statut professionnel .....</b>	7
Chapitre Ier Contrat de travail .....	7
Article - Préambule .....	7
Article - Section 1 Engagement .....	7
Article - Section 2 Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée .....	8
Article - Section 3 Clauses particulières du contrat de travail .....	9
Chapitre II Organisation du travail .....	10
Article - Section 1 Lieu de travail.-Zone géographique contractuelle d'intervention .....	10
Section 2 Durée du travail .....	10
Article - I.-Définition des temps .....	10
Article - II.- Organisation des temps de repos .....	15
Article - III.- Gestion des absences .....	15
Article - IV.- Aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année .....	17
Article - IV. Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année .....	17
Article - Section 3 Dispositions spécifiques pour les salariés travaillant à temps partiel .....	17
Article - Section 4 Conventions de forfait en jours sur l'année .....	18
Chapitre III Sécurité. - Santé au travail .....	18
Article - Section 1 Prescriptions générales .....	18
Article - Section 2 Prévention des risques professionnels .....	19
Article - Section 3 Droits et obligations des salariés .....	20
Article - Chapitre IV Cessation du contrat de travail .....	20
Article - Section 1 Cessation du contrat à durée indéterminée .....	20
Article - Section 2 Cessation du contrat à durée déterminée .....	21
Chapitre V Droits et obligations des parties au contrat .....	21
Article - Section 1 Obligations de l'entreprise de services à la personne à l'égard du salarié .....	22
Article - Section 2 Obligations du salarié à l'égard de l'entreprise de services à la personne .....	22
Article - Section 3 Pouvoir et droit disciplinaire .....	22
<b>Partie 3 Politique de l'emploi et du développement des carrières .....</b>	24
Article - Préambule .....	24
Article - Chapitre Ier Généralités .....	24
Chapitre II Formation professionnelle continue .....	24
Section 1 Priorités de formation .....	25
Section 2 Dispositifs de la formation professionnelle continue .....	26
Section 3 Outils d'individualisation du départ en formation .....	28
Article - Section 4 Développement du tutorat .....	29
Article - Section 5 Articulation formation initiale formation continue .....	29
Article - Section 6 Dispositions financières .....	29
Article - Chapitre III Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des seniors .....	30
<b>Partie 4 Relations collectives de travail .....</b>	30
Article - Chapitre Ier Principes directeurs communs .....	30
Article - Chapitre II Droit syndical .....	31
Article - Chapitre III Représentation des salariés .....	32
Article - Chapitre IV Négociation collective .....	34
<b>Partie 5 Classification .....</b>	35
Préambule .....	35
Section 1 Méthode de classification des emplois .....	35
Section 2 Mise en application de la classification .....	36
Article 7 - Section 3 Prime d'ancienneté .....	36
Article 8 - Section 4 Prime pour garde d'enfants nombreux .....	36
Article - Annexe I Description des emplois repères .....	37
Article 1er - Annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires .....	40
<b>Textes Attachés .....</b>	41
<b>Accord du 18 mai 2005 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires</b>	

<i>relatives à la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne</i>	41
<b>Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne</b>	41
<b>Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme</b>	43
<b>Accord du 18 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle</b>	45
<b>Accord du 20 septembre 2012 relatif aux négociations 2012-2013</b>	47
<b>Avenant n° 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale</b>	47
<b>Accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	52
<b>Accord du 26 janvier 2016 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise</b>	60
<b>Adhésion par lettre du 28 septembre 2016 du SYNERPA à la convention</b>	62
<b>Accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail</b>	63
<b>Avenant du 6 octobre 2017 portant révision du chapitre II à la convention collective</b>	66
<b>Adhésion par lettre du 15 janvier 2018 de la FFEC à la convention</b>	67
<b>Avenant du 1er mars 2018 portant révision de l'article 2 « Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise » de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification »</b>	67
<b>Avenant du 3 juillet 2018 relatif à la CPPNI</b>	68
<b>Avenant du 9 novembre 2018 portant révision de l'accord du 18 décembre 2009 relatif au financement conventionnel du paritarisme</b>	71
<b>Accord du 19 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)</b>	72
<b>Avenant du 25 septembre 2019 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	73
<b>Avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective</b>	75
<b>Avenant du 11 octobre 2021 relatif au travail de nuit et présences de nuit équivalence</b>	76
<b>Avenant du 29 mars 2022 relatif à la prime d'ancienneté et à l'indemnité kilométrique</b>	80
<b>Annexe « Modèle de protocole d'apprentissage » à la convention collective (Avenant du 11 octobre 2023)</b>	80
<b>Avenant n° 10 du 24 novembre 2023 relatif à la révision de la convention collective</b>	82
<b>Avenant du 9 février 2024 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	83
<b>Textes Salaires</b>	85
<b>Avenant n° 1 du 21 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels</b>	85
<b>Avenant n° 2 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels</b>	85
<b>Avenant n° 3 du 6 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels</b>	86
<b>Avenant n° 4 du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels</b>	87
<b>Avenant du 31 janvier 2019 relatif à l'indemnité kilométrique</b>	87
<b>Avenant n° 6 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels</b>	88
<b>Avenant n° 7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels</b>	88
<b>Avenant n° 8 du 12 janvier 2023 relatif à la révision des minima conventionnels</b>	89
<b>Avenant n° 9 du 11 mai 2023 relatif à la révision des minima conventionnels</b>	90
<b>Avenant n° 11 du 22 janvier 2024 relatif à la révision des minima conventionnels</b>	90
<b>Textes parus au JORF</b>	93
<b>Arrêté du 8 février 2019</b>	93
<b>Arrêté du 15 février 2019</b>	93
<b>Arrêté du 29 mai 2019</b>	93
<b>Arrêté du 25 septembre 2019</b>	94
<b>Arrêté du 4 novembre 2019</b>	94
<b>Arrêté du 17 février 2020</b>	95
<b>Arrêté du 10 juillet 2020</b>	95
<b>Arrêté du 2 avril 2021</b>	96
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b>	96
<b>Arrêté du 28 juin 2021</b>	96
<b>Arrêté du 7 septembre 2021</b>	97

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE DU 20 SEPTEMBRE 2012

Signataires	
Patrons signataires	FESP ; FEDESAP.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA 164, belaorvud du Mnarapsotnse 75014 Piras , par lertte du 28 strbeempe 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lrette du 15 jeainvr 2018 (BO n°2018-17)

*En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014*

**Décision n°381870 du 12 mai 2017 du Coesnil d?Etat snutaatt au contentieux.**

**ECLI:FR:CECHR:2017:381870.20170512**

L?arrêté du 3 arvil 2014 prntoat exnotiesn de la cvinneoton cecoltvle naaołtnie des estepirnrs de sveirecs à la psrone (NOR : ETST1408167A) est annulé en tnat qu?il procède à l?extension :

? du deriner alinéa du e) du I de la siteocn 2 du cihpatre II de la pratie 2 de cttee convention, en tnat qu?il ne sbdnouore pas cttee eexstonn à la réserve de l?application de la jcrppduiensue établie de la Cuor de ciasastn ;

? du j) de ce même I de la sioectn 2 du cthpriae II de la prtaie 2 ;

? du b) de la sitceon 3 de ce même cphraite II de la ptraie 2 ;(1)

? des stotnpuaills du i) de la sectoin 2 de ce même cphratie II, en tnat qu?elles permettent, en drohes des cas d?urgence dnot eells fxenit la liste, d?abaisser à tiros juors cdireaealns le délai mnuimim de nactitifoion des mionoiftidacs de l?horaire de tirvaal ;(1)

? de la stecoin 4 du même chpatrie II de la partie 2.

(1) Ntoa : vior aavnnet du 6 orbotce 2017 (BOCC 2017-49) étendu par arrêté du 21 mai 2021 JROF 2 juin 2021.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Le présent txete s'inscrit dnas la démarche initiée par la loi n° 2005-841 du 26 jluielt 2005 ritveale notaenmmet au développement des seicvers à la prnsenoe(1). Il s'inscrit dnas le poenoglrment de l'accord ccolnu le 12 ooctbre 2007, étendu par arrêté ministériel en dtae du 24 jvneiar 2011, qui a défini le cmhap d'application de la présente cvntoinoen cvilectoe des errepiensts de svrceies à la personne.

Cette ctivnonoen cvlleoctie concrétiise la volonté des pretaiernas sucoaix de déterminer des rltioeans colilevtcs enrt euymelrops et salariés. Elle définit les règles snuviat leleuseqls s'exerce le dirot des salariés à la négociation ctollecvie de l'ensemble de lerus ctonnioids d'emploi, de fimaorotn peioeslnrnofsle et de tariall aisni que de lreus gneraiats salicoes(2).

Elle répond aux eixenecgs posées par l'article L. 2261-22 du cdoe du tarival puor qu'une conieovntn ctlcielvoe de bhncrae psuise être étendue.

La présente covetnoinn clvcotilee nnoialate s'applique dnoc aux elpeymrous et aux salariés des eriesnptrs à but ltiracuf et de leurs établissements, à l'exclusion des acianosotiss :

? exerçant sur le ttierroie français, y criomps les DOM, et ce qeul

que siot le pyas d'établissement de l'employeur ;  
? dnot l'activité est réalisée sur le leiu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son leiu de tvarail ;  
? dnot l'activité plcrapinie est la ptioearstn et/ ou la délivrance de siecvres à la personne, dnas les lmietis et/ ou cnitodnios fixées par l'accord cnclou le 12 ootcrbe 2007.

(1) Cf. arrêté d'extension du 24 jianver 2011 de l'accord sur le cmhap d'application de la civnenootn ciotvclele des seicvrs à la personne.

(2) Aicrlte L. 2221-1 du cdoe du travail.

## Partie 1 Relations contractuelles entre les parties

### Article - Chapitre Ier Dialogue social au sein de la branche Conditions de validité des conventions et accords de branche

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les ciotnenvns ou adoccrs de bchnrae snot clunocs enrte :

? d'une part, une ou pisreulus ooarstgainins slydaicnes de salariés rncenueos représentatives au sien de la bharcne conformément à la loi ;

? d'autre part, une ou puserluis ositannraoigs sancdieyls d'employeurs runeecons représentatives au sien de la bhcrane conformément à la loi.

Une révision des dssiotoins de ce chtpriae srea engagée à l'issue de la période de tornsiatin prévue par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 à l'initiative de la pitiae la puls diligente.

### Chapitre II Négociation au sein de la branche professionnelle

Article 1 - Rôle de la branche  
*En vigueur étendu en date du 14 août 2018*

La bcarne se réunit en vue de la négociation et de la csuoiconln de cvnitoonen ou d'accords de bahnre sur les thèmes de négociation prévues par le cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail, il est rappelé que la bcarne a puor missoins :

1. De définir, par la négociation, les cindloonts d'emploi et de tvaairl des salariés anisi que les gniaertas qui luer snot aclplpbeias dnas les matières mentionnées aux aeiltrcs L. 2253-1

et L. 2253-2 du cdoe du taravil dnas les cdotinonis prévues par leistds articles.

2. De réguler la cncnrceuroe etnre les eesrntrepis ranlveet de son champ d'application.

#### Article 2 - Rôle de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, cttee cmimoosish pataririe ptaennreme de négociation et d'interprétation eercxe les msisnios d'intérêt général setauïnvs :

1. Représenter la bncahre ntoneammt dnas l'appui aux enrrietepss et vis-à-vis des prvioous publics.

2. Eerecxr un rôle de vielle sur les ciondonts de tviaarl et d'emploi.

3. Établir un rparopt anuenl d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nnaotaie mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapropt cempord un bialn des acrdocs clliceftos d'entreprise, en ptuciealirr de l'impact de ces acrdocs sur les coitnidons de taavril des salariés et sur la cneuroccrne ernte les eseprneirts de la branche, et formule, le cas échéant, des rnoaemcdiatnoms destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce blian est réalisé par thème de négociation, par tlliae d'entreprise et dutisgnie le tpye de siinrtgaae des adrcros (délégués syndicaux, élus du personnel, salariés mandatés, etc. aevc une répartition par onraiaogtisn sdynailce concernée) ;

4. Rerdne un avs à la dmanede d'une jicioutrdin sur l'interprétation d'une cnetnoiov ou d'un aoccrd cietllof dnas les ctnionoids mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

5. Exerer les minosiss de l'observatoire pirtaaie mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

6. Aeropptr ttoue miofaodtiicn qui piarorut être nécessaire à son bon fonctionnement.

Les prarniteeas scoiuax de la barnche eneetdnnt denonr d'autre rôle à la CNPPI :

7. Rendre un avs à la ddemnae des paaternairs suicoax puor interprétation des arcdocs cecofllis de brhnace en aptpaicoin de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail.

8. Le rôle de cltincooiaiain ainf d'assurer un règlement des cntofils au puls près des préoccupations des prraeatines scuiaox de la présente cnvteonoin et des texets associés.

9. Un rôle en matière de révision des textes de la cvoitonnen collective.

#### Article 3 - Composition de la CPPNI, prise en charge et protection des mandatés

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. La CPNPI est composée des ogatinorsians snedaiylcs de salariés et des oniantasiros patronales, représentativesau *palm national* (1) dnas la bchnare professionnelle.

2. Chuqae oaisornaitgn est représentée au mamxuim par 3 mandatés. Cet alcitre dvrea être révisé si la parité en nobmre d'organisations etnre les deux collèges est modifiée, noemtamnt à l'occasion de la pcotaliuibn des arrêtés des résultats de msruees de la représentativité.

3. Les représentants de cqhuae délégation bénéficient d'une arutsaijoton d'absence de dorit de luer eolmpi salarié, sur présentation d'une convocation. Ils ne dioevnt suibr ni biasse ni perte de rémunérations du fiat de luer piottaiapicrn aux réunions de préparation de luer délégation et de négociation de la branche. À cet effet, luer eyepmlour metinaint luer siralae et puet dednemar luer pisre en crahge auprès des fnods de fnnneemacit nuaatoinx ou de la bnhcrae sloen les règles en vigueur.

Le tmeeps passé en réunion et en préparation est assimilé à du

tpems de taavirl eicfteff en sacanht qu'une journée en CPNPI représente 7 heures, sous-réserve de sanirutge de la filuele d'émarginement. À caquhe réunion de la CPPNI, un tmeeps de 2 hereus de préparation est décompté, ce qui cporoesrnd à un total de 9 hueres puor une journée et 4 h 30 puor une demi-journée. Les tmeeps de déplacement puor se rndere de son dlimocie au leiu de négociation est dédommagé, mias pas considéré cmmoe du temps de tariavl effectif.

Le salari é diot aevsir son eumeolypr de son acebnse dès réception de la convocation.

Les firas de déplacement, d'approche, de séjour des mandatés à la CNPPI snot pirs en cghare par l'APNESAP l'association pairiatre nlanatioe des espirtreñes de siceervs à la ponnesre qui gère le fonds du piamiasrte de la branche, sur jiitaufcistf et dnas les lemtiis arrêtées par son csoenil d'administration.

Le montnat des fiars de déplacement, d'approche et de séjour et de toute autre indemnité cmome clele puor la garde d'enfant est réétudié aneenlumenlt par le coinseil d'administration de l'APNESAP.

4. La pcaipiratiotn d'un salari é aux réunions de négociation cesopornrd à l'exercice d'une activité syndicale. Par conséquent, ancuue muerse discriminatoire, ancuue scanotin ne porura être prononcée à l'encontre d'un salari é en considération de ctete pocciaatirpin conformément au prcnipie de non-discrimination rappelé par l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Les salariés aaynt reçu un mndaat de luer ooaisagrntn snyicldae de salariés ou d'employeurs en vue de siéger à la CNPPI et dnas ttoues les csmnsmoiois et isnnteacs de brhcane snot des salariés protégés et bénéficiant de la pcoettorn spéciale de lieececnmit accordée aux délégués syndicaux.

(1) *Les terems : « au palm naonital » snot elucxs de l'extension comme étant citenaorrs aux diintssoiops de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnortat rénovation de la démocratie scoilae et réforme du temps de travail.*

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

#### Article 4 - Modalités de fonctionnement de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

Concernant l'organisation des négociations, un aocrcd de méthode srea négocié ainf de prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation de la CPPNI. Cet acrcod et particulièrement l'agenda soacil de la bhance srea négocié à neavouou tuos les ans.

1. Il est cnevonu que la csomimosin se réunira en ftirooman plénière :

? au mnois 3 fios par an, sur la bsae du ceaelidrnr défini au début de chque année, en vue des négociations annuelles, terneilnas et qnelneuanis ;

? autant de fios que nécessaire, dnas le crade des miisnoss qui lui incombent, telels que mentionnées à l'article 2 du présent chaitrpe et de l'agenda scoail ;

? dnas les mrlleues délais suivant tutoe moiidfitocan de la législation ou de la réglementation aanyt une iidnnccée sur les snaoplittis conventionnelles.

2. Au mnios une onogsitiaran représentative de cuqahe collège diot être présente tuot le tmeeps de la réunion puor que l'ordre du juor siot maintenu.

Les pvoirus de représentation ne snot pas possibles.

3. Le secrétariat de la CPNPI est décidé piramiretenat par la CPNPI puor une durée de 2 ans. Il srea assuré par la Fédésap dès l'entrée en viuuger de cet accord, et ce jusqu'au 31 décembre 2019.

Le secrétariat a puor msoiisn de :

? rédiger et tarttmsree les ctovnocoains et odrres du juor aux mandatés dnas les délais imptairs ;

? rédiger les comepts reunds de réunion ;

? aihvercr tuot dmeocunt ocffiel crccennnoat la branche.

Les cmoteps runeds des réunions deonvit rereclar les débats et cniteonr un relevé de décisions récapitulatif des décisions peirss

snas détaill des votes. Ils sont approuvés lors de la réunion suivante avant d'être circulaires aux organisations absentes. En aucun cas les documents rendus ne peuvent être diffusés auprès du grand public.

4. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté lors de la réunion précédente et diffusé à l'ensemble des organisations par courriel. Il est rappelé que le secrétariat diffuse l'ordre du jour 15 jours minimum avant la date de la réunion.

L'ordre du jour peut faire l'objet de demande de modification en cours des réunions à l'ensemble des organisations représentatives.

5. Le lieu de réunion est fixé pour donner la possibilité à chaque organisation représentative dans la branche de ricevoir la CPPNI dans ses locaux, en fonction des disponibilités de salle.

6. S'il y a un président de séance qui anime les débats est prévu afin que toutes les organisations représentatives dans la branche puissent être prises en compte dans les décisions et le déroulement des réunions. La ou le président de séance doit être élu pour assurer les collèges d'une séance à l'autre et pour que toutes les organisations puissent assurer ce rôle chacune son tour. Elle ou il est issu du comité directeur de l'organisation qui reçoit la CPPNI dans ses locaux et à défaut d'alternance, par l'organisation qui se propose en début de séance.

7. Les décisions (comme le choix d'un expert, l'ouverture d'une négociation, etc.) peuvent être exclues de la convention si elles n'ont pas été fixées par le code du travail, sans l'accord de tous les présents.

À défaut, le président de séance doit recourir à un vote qui se déroule par collège et pour lequel chaque délégation présente dépose son voix.

En cas d'égalité de voix au sein d'un collège ou entre les collèges, le président de séance doit recourir à un 2e vote dans chaque collège et pour lequel chaque délégation présente vote son choix en l'état qu'organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date de la décision.

À défaut d'accord entre les collèges (un collège pour et l'autre contre), aucune décision ne peut être adoptée.

#### Article 5 - Rôle de révision

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. La CPPNI est chargée d'élaborer un rapport annuel concernant les fonctions d'ordre économique et social nécessaires aux partenaires pour, le cas échéant, négocier sur la révision de la présente convention, de ses annexes, en toute confidentialité, devant la commission syndicale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date de la décision.

2. La CPPNI peut aussi être amenée à ouvrir des discussions pour la mise en harmonie de la présente convention, de ses annexes et autres accords avec toute évolution constatée dans les domaines juridique, économique et social, notamment avec toute nouvelle législation ou à la suite d'une demande de révision selon les règles en vigueur.

#### Article 6 - Rôle d'interprétation

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. La CPPNI peut être saisie pour une négociation syndicale de salariés ou d'employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception visant à conclure des accords avec d'autres organisations, pour la conclusion de l'accord collectif dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2. Chaque partie présente vote selon son poids dans

l'organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date de la décision

3. Lorsque la demande d'interprétation est à la demande d'une juridiction, en cas de non-unanimité, il sera précisé à la juridiction la position de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs avec leur représentativité respective.

L'avis de la commission est applicable, à défaut d'opposition écrite et motivée de la majorité des organisations de l'un ou de l'autre collège dans un délai de 15 jours à compter de la signature du procès-verbal concernant l'avis de la commission.

4. En cas de difficulté sérieuse d'interprétation de la présente convention, de ses annexes, les membres de la CPPNI peuvent, d'un commun accord exprimé à la majorité des membres, décider de recourir à un expert extérieur rattaché dans le domaine sujet à discussion. Les membres de la commission ne sont pas liés par l'avis de cet expert.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.  
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

#### Article 7 - Rôle de conciliation

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. La CPPNI peut être saisie par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés pour concilier, d'un commun accord des parties à un conflit relatif à l'application de la convention.

2. Les parties intéressées à la conciliation présentent leurs revendications devant la commission, mais ne peuvent pas intervenir aux délibérations afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de la commission.

3. Si tel cas existe, il est prévu par la présente convention, par ses annexes, la convocation à une réunion devant être adressée par tous les membres par le secrétariat au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission. Cette convocation précise l'objet de la réunion et est accompagnée de documents utiles.

4. En tout état de cause, les compétences conférées à la commission n'excluent pas les voies de recours décrites auprès des parties à la conciliation.

5. Les membres de la CPPNI s'engagent à préserver le caractère confidentiel des documents examinés.

6. Les membres présents de la commission émettent, après la délibération qui suit immédiatement et impérativement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par collège, le(s)quel(s) est (sont) communiqué(s) aux parties par l'intermédiaire recommandée avec accusé de réception.

#### Article 8 - Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. Accords devant être transmis à la commission

Les conventions et accords d'entreprise contiennent des stipulations portant sur :  
? la durée du travail, la répartition et l'aménagement des heures (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intérimaire) ;  
? le repos quotidien ;  
? les jours fériés ;  
? les congés (congés payés et autres congés) ;

? le cptmoe engapre tmeps (CET).

## 2. Dnlgiicee de transmission

La ptaie la puls dnglieite (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés puor la négociation) tsnmeart l'accord à la CPPNI. Il aariepntpt également à la ptaire la puls dteginlie d'informer de ctete tassnisoirmn les aterus sntaeriags du texte.

Il est rappelé que les nmos et prénoms des siaatrgneis dvoniet être supprimés de l'accord tarmnsis à la CPPNI.

## 3. Asesrde d'envoi à la CPPNI

En voiersn électronique, à l'adresse siatunve : CPPNIESAP@gmail.com.

Le secrétariat de la ciomiomssn ptirarae rioteftia au ministère du tavaril tuot éventuel ceannhemgt d'adresse.

Les pretirenaas soiucox senort diaeteairnts de tuot croueril reçu sur l'adresse mial mentionnée précédemment tuos les deitrienatass venorr simultanément le texte.

À réception d'un acrocd sur cette adresse, un accusé de réception srea émis.

### Article 9 - Observatoire de branche paritaire En vigueur étendu en date du 14 août 2018

L'observatoire de bcnhare prariaite diot firnour aux penaitraes soaiucx les roatpprs de bcharne aenunls iednspniseabls puor les négociations obligatoires.

Il est composé de l'ensemble des prnieetaras suiocax de la branche. Ses modalités, règles et idienautrcs senrot fixés dnas un règlement intérieur dnot les tvaraux débuteront dès la sgatrune du présent avenant.

## Article - Chapitre III Thèmes de négociation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

### 1. Thèmes et périodicité des réunions de négociation

1.1. Les oiataginorsns silydnaces de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la bhacrne s'accordent sur la nécessité de négocier périodiquement sur ctieres thèmes présentant des ejeuns mreajus puor l'ensemble des aertcus du seucetr pfnsosreenol des serceivs à la personne.

1.2. Dnas cttee logique, les ogtannasooirs saniecdys renceueons représentatives au sein de la brchane s'engagent à négocier sur les thèmes suivants, soien des périodicités définies puor cuachn de ces thèmes :

? les glrlies de saielars mimina peosofirnresls : négociation anlenlue sur les searlais minima, étant précisé que les praites ponruot décider d'organiser des négociations supplémentaires sur ce thème dès lros que des événements extérieurs pnouvat acfeteefr les saielars dnas la bchnare snot constatés ;

? l'égalité pisrleoefoslnne etrne hmomes et femems : négociation annuelle, puis, en cas de stigunare d'un aoccrd cleioctf en favuer de l'égalité psriefenoosnle ernte hmmeos et femmes, la négociation sur ce thème a leiu tuos les 3 ans ;

? l'organisation du tvarial : négociation teinanrre ;

? la santé au tiaavr et la prévention des rquseis plnfrioeeessos : négociation tnnelriae ;

? la famotorin ponflreeoisne tuot au lnog de la vie ceanonprmt la fartimoon ponrsionelstee continue, l'apprentissage et la voaistrolan des aiqucs de l'expérience : négociation tnelirane ;

? la gsetion prévisionnelle des emoipls et des compétences : négociation tiarnele accompagnée d'un svii aunnel ;

? l'emploi des snrioes : négociation tlhrneiae ;

? les ctsiinisfalaocs : négociation quanunqinele ;

? le sutatt des tuvaierllars handicapés : négociation tirealnne ;

? l'épargne salairiae : négociation qlqnuuainene ;

? la pteroocin sioalce : négociation qnunleinuque ;

? les cnoditonis du diouglae sciaol au sien de la bchrane ou les eiepersnrs (droit sniadcy et représentation du personnel) : négociation triennale.

1.3. D'autres thèmes particuliers, comme cluei de la diversité, pnueuet fraie l'objet de négociations périodiques, nnetommat s'ils snot évoqués par la ciomsmision de révision, d'interprétation et de cnctliooian et considérés comme daenvt firae l'objet de réflexions spécifiques lors de l'élaboration de son rapoprt anneul d'évaluation de la présente convention, de ses antnvaes et annexes.

### 2. Cas peuailritcr de la négociation aellnune oairbolgte sur les salaires

Conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les oagsotrinna sdcialeyns rncenuos représentatives au sein de la bracnhe s'engagent à se réunir, au mions une fios par an, puor négocier sur les thèmes de la négociation anunlele obligatoire.

Pour ctete négociation, un rproapt d'information est rmies par les oaonisatngris sycdlnaies représentatives des employeurs, aevc les citrbnooiutns de l'observatoire missionné puor ce fraie en pnneart en ctpmoe les critères et les idtcraneuis fixés par les ongaonirsats sycdnelais de salariés et d'employeurs. Ce rppaort est reims aux oagrnnaioits sydlnicaes de salariés si plisobe 1 mios anavt la dtae d'ouverture de la négociation et au puls trad 15 juros avant.

Cette négociation est l'occasion, puor les ogjosatnanrs sdlanicyes de salariés et d'employeurs reonenucs représentatives au sein de la branche, d'examiner au monis une fios par an les données saitevnus :

1° L'évolution économique, la soiauttn de l'emploi dnas la branche, son évolution et les prévisions alnnluees ou prlueilunlaens établies, nmnemaott en ce qui ceonrcne les crnotats de tvaialr à durée déterminée et les mioniss de taarvil trroeiampe ;

2° Les aontics éventuelles de prévention envisagées cotpme tneu de ces prévisions ;

3° L'évolution des grilles de salreias monyes et de saileras médians ;

4° L'évolution des sialreas moyens par catégorie ploeneronfissle et par sexe, au regard, le cas échéant, des saeirls mniima conventionnels.

A ctete occasion, des initatnormfos purnorot être données aux négociateurs cnoncenart les srlaeais des salariés talarvlaint à tpmes pairetl et l'état des aedis saolecs et fciases qui pnuevet être octroyées aux enrteiersps de la branche.

### 3. Résultats des négociations

A la situe de ces négociations périodiques, le résultat de la négociation fiat l'objet :

? siot d'un nuoevl acorcd dnot les dpiinstooss sornet intégrées dnas la ceoontinvn celctilvoe ou annexées à la ceotnvionn clcoviette si la négociation a puor eefft de moeidfr les teetxs en viueegr ;

? siot d'une aennxe lorsqu'il s'agit de déterminer les conndioits d'application d'un pcnriipe fixé dnas la convention.

A l'instar des atuers dsnisitoipos conventionnelles, les dpsitinsos de chqaue acrcod de banhrce ont un caractère impératif, sauf dsniitosops légales cerraiots ou dsptsoioins puls favaborles résultant d'un aocrcd d'entreprise.

## Article - Chapitre IV Durée de la convention.

### - Dénonciation. – Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

### 1. Durée de la convention

1.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

1.2. Elle entrera en vigueur le 1er juillet du 7e mois de celui qui suit l'adoption de l'arrêté d'extension.

## 2. Dénonciation de la convention(1)

2.1. La présente convention peut être dénoncée à tout moment, en tout ou partie, étant entendu qu'une partie corespond à un ensemble de dispositions individuelles ne pouvant être détachées des usages des autres, tel qu'un chapitre. Cette dénonciation peut être formulée à tout moment par l'une des deux organisations signataires ou adhérentes par l'intermédiaire recommandée avec avis de réception adressée aux autres organisations, sous réserve de l'observation d'un préavis de 3 mois.

2.2. Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations signataires de la présente convention, elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis visé ci-dessus. Toutefois, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, elle continue à pruridore effet au-delà, jusqu'à la surgence de la convention collective destinée à lui être substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

2.3. Dans les 3 mois suivant l'expiration du préavis visé au point 2.1. du présent chapitre, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche se renouvellent en vue de l'élaboration d'un nouveau accord. A cet effet, conclue des organisations signataires asservies renouvelées à l'autre ou aux autres organisations un avant-projet de texte ; cet avant-projet doit lurer pendant 2 semaines au moins avant la première réunion, dont la date sera recherchée d'un commun accord.

2.4. L'organisation signataire ou adhérente qui dénonce tout ou partie de la présente convention doit aménager pour la fin de dénonciation d'un projet d'accord sur les points ainsi dénoncés afin que les négociations persistent au plus tard dans les 2 mois suivant la date de réception de la lettre de dénonciation.

2.5. Si la dénonciation n'émane que d'une organisation représentant l'une des parties, la présente convention continue à exister et à pruridore ses effets dans les relations de travail avec les autres organisations restantes.

## 3. Anayegas acquis

### 3.1. Sont des avantages acquis suite à dénonciation

Si, à l'issue de la période de survie de la convention, soit au bout 15 mois à compter de la date de la dénonciation, les négociations n'ont pas abouti, les employeurs embauchés avant l'expiration du préavis de 3 mois visé au point 2.1. continuent à bénéficier des avantages individuels qu'ils ont acquis antérieurement à cette échéance.

### 3.2. Sont des avantages en attendant la fin de la présente convention

Les avantages résultant de la présente convention ne se raccordent pas à ceux ayant la même nature et le même objet qui résultent des accords conclus au sein des groupes sociaux qui entrent dans le champ d'application de la présente convention.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail en cours sous conditions pour les entreprises.

(1) L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

# Chapitre Ier Contrat de travail

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

### Principe général de non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un poste ou à une période de travail en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de formation professionnelle, de mobilité ou de remunération levée de corollaire en raison de son origine, de son sexe, de ses marques, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenances politiques, de ses activités ou opinions syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son handicap ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

## Article - Section 1 Engagement

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

### 1. Nature du contrat de travail

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée.

Les principales caractéristiques du secteur des services à la personne s'engagent à promouvoir la sécurité de travail de manière à durée indéterminée afin de contribuer à la sécurisation dans l'emploi des personnes du secteur des services à la personne.

L'objectif, à terme, est d'assurer à chacun des salariés de la branche un emploi à durée indéterminée à temps plein ou s'en rapprochant, étant donné que qu'il n'est pas toujours possible de garantir des emplois à temps plein dans tous les cas.

La nature particulière des activités de services à la personne repose sur une instabilité du travail dans les formes d'intervention auprès de bénéficiaires des services, dont la durée et la fréquence sont très variables.

La fonction de travail à durée déterminée est possible :

- ? dans les cas prévus par la loi pour le recrutement d'un ouvrier ;
- ? dans les cas prévus par la loi pour le motif d'accroissement temporaire d'activité ;
- ? dans les autres cas prévus par les dispositions de la présente convention.

### 2. Forme et moyens utilisés du contrat de travail

#### 2.1. Dispositions communes à tous les contrats de travail

Tout membre fait l'objet d'un contrat de travail écrit en double exemplaire.

Le contrat rappelle de manière expresse que l'employeur est l'entreprise de services à la personne et non le client bénéficiaire du service. Cette clause oblige à régler en préambule du contrat de travail.

Ce contrat précise notamment :

- ? le(s) domaine(s) d'intervention(s) ou d'activité(s) ;
- ? la zone géographique d'intervention ;
- ? la date d'entrée dans l'entreprise ;

## Partie 2 Statut professionnel

? la durée de la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité de la rouvoyer en cours ;  
? la fotonoc et la cisastlcaoiifn ;  
? l'obligation de se s'inscrire à la caisse médicale d'embauche ;  
? les délais des caisses de retraite et de prévoyance ;  
? le manuel de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et les séances de travail si elles existent, ainsi que les modalités de paie en charge des frais ;  
? la durée de la cotisation sociale ou la date de prévision et le mode d'organisation du travail pour la répartition des heures de travail sur la semaine ou le mois, avec des détails prévisionnelles inviolables ;  
? les délais d'indisponibilité pour le congé de maternité ou de paternité qui sont fixés par une convention collective de travail ou le contrat de travail à durée déterminée ;  
? les règles relatives aux congés ;  
? l'intitulé de la convention collective applicable.

Un exemplaire de ce contrat de travail écrit doit être remis au salarié à l'embauche.

## 2.2. Cas particulier du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est également établi par écrit et comporte la définition précise de son motif.

Outre les mentions indiquées ci-dessus (2.1), le contrat de travail à durée déterminée comporte également :

? le motif du recours (avec l'indication du nom du ou des salariés remplacés dans tous les cas de remplacement) ;  
? la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;  
? la durée minimale pour laquelle il est conclue lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

## 2.3. Cas particulier du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail à temps partiel n'est pas tenu par une obligation d'exclusivité.

Outre les mentions visées au point 2.1, il doit comporter des indications sur les limites dans lesquelles peuvent être accordées des heures au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

## 2.4. Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent

### 2.4.1. Définition

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, dont le temps de travail effectif n'a pas de limite de 1 500 heures sur une période d'un maximum de 44 semaines par an et d'un minimum de 20 semaines par an, cependant que le travail effectif des périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il a pour objectif d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnes concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.

Les emplois permanents peuvent faire l'objet d'un contrat de travail à durée indéterminée immédiat sans les suivants :

? agent d'entretien pour les travaux de sécurité ;  
? garde d'enfant(s) (1) ;  
? garde d'enfant(s) (2) ;  
? garde d'enfant(s) (3).

Il est rappelé pour les emplois d'agent d'entretien pour les travaux de sécurité que l'employeur doit prendre en compte les conditions de sécurité pour assurer la sécurité des salariés dans les horaires de travail.

## 2.4.2. Le contrat doit contenir, outre les mentions prévues à l'article 2.1 de la présente convention, les mentions suivantes :

? la durée maximale autorisée de travail ;  
? les périodes de travail, révisées annuellement ;  
? la répartition des périodes prévisionnelles dans l'intérieur de ces périodes ;  
? les conditions de modification de ces périodes ;

? le choix par les parties de l'option entre le versement d'un salaire mensuel régulier ou le versement d'un salaire en fonction du nombre d'heures effectuées réalisées. A défaut d'accord des parties, le versement d'un salaire mensuel régulier s'applique ;  
? le choix par les parties de la date de paiement de l'indemnité de congés payés, soit le mois de la prise des congés, soit immédiatement par une majoration de 10 % de la rémunération mensuelle du salarié. A défaut d'accord des parties, l'indemnité de congés payés est versée immédiatement par une majoration de 10 % de la rémunération brute immédiate du salarié.

## 2.5. Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée dans le « secteur public ou non lucratif » (art. L. 1242-2, 3°, du code du travail).

Le contrat dit « de moins de 12 mois ou saisonnier » est un contrat à durée déterminée dont l'usage est réservé à des activités non permanentes et d'une durée déterminée non prévisible dans un secteur qui est affecté par les aléas du marché d'ordre et/ou des incertitudes limitées dans le temps. Le recours à ce contrat est limité aux activités de garde ou d'accompagnement auprès des personnes âgées et/ou dépendantes et auprès des enfants. Le contrat doit mentionner la personne ou les personnes auprès de laquelle ou dans laquelle le salarié travaille. Le salarié doit fournir aux autorités compétentes les informations requises.

Durant la période d'exécution du contrat de moins de 12 mois ponctuelle, la durée du travail effectif pourra être portée à 42 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives. Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions du code du travail au-delà de la durée légale du travail.

En complément des mentions ci-dessus définies et réservées à l'évolution des dispositions légales sur le sujet, l'employeur devra verser au salarié une prime de moins de 10 % du montant de sa rémunération brute. Cette prime ne sera pas due dans le cas de la fin de contrat indéterminé pour un poste et une durée équivalents, sauf indication sur l'ancienneté acquise par le salarié dans le cadre de ce type de contrat.

Une entente ne pourra concerner plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile.

La règle relative à la date de paiement de l'indemnité de congés payés est fixée par les parties dans le contrat de travail. A défaut d'accord, l'indemnité de congés payés est versée immédiatement par une majoration de 10 % de la rémunération brute mensuelle.

Les parties se réservent de la présente convention s'engagent à un examen des différents rapports au contrat dit de mission pour une durée de 18 mois au plus tard à leur adoption.

## Article - Section 2 Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dans les conditions définies ci-après.

### 1. Objectif de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

### 2. Durée initiale de la période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu

qu'à la fin de la période d'essai dnot la durée cnlaeaidre est, en considération des msoinsis et des responsabilités qui luer snot confiées de :

- ? 4 mios puor les cedars ;
- ? 3 mios puor les antges de maîtrise ;
- ? 2 mios puor les employés et ouvriers.

La période d'essai cuort à ctpemor du prieemr juor de tvaair effectif.

Toute spieusson du crtonat de tivaral qui se poiurdart pannedit la période d'essai, qu'elle que siot la casue de ctete suspension, entraîne une pgoniotlaron de la période d'essai d'une période égale à cette période de spsoeinus puor que l'essai siot bein apprécié sur du tpmes de tavairl effectif.

### 3. Rvenleuenmleot de la période d'essai

Le rvoeneelmenlut de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité d'un rolnvneeeumt de la période d'essai diot être expressément prévue au ctonrat de tvaarl et ne diot être motivée que par la nécessité de dpioessr d'un temps supplémentaire puor l'évaluation des compétences du salarié en considération du taavir confié.

Le remnelouenevt de la période d'essai ne proruia s'effectuer qu'après un échange aevc le salarié.

S'il souathie rvlnuoeeeer la période d'essai, l'employeur diot rclleiiur l'accord du salarié.

La durée du runlevlooenemt est d'un mxiuamm de :

- ? 2 mios puor les cadres, siot une période d'essai ttalo de 6 mios mxuamm ;

- ? 2 mios puor les agents de maîtrise, siot une période d'essai toalte de 5 mios maxmuim ;

- ? 2 mios puor les employés et ouvriers, siot une période d'essai totale de 4 mios maximum.

### 4. Cas ptiricuelar du stgae de fin d'études intégré à un cusurs pédagogique

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du stgae intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stgae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cette dernière de puls de la moitié, rovlunnemleet compris.

### 5. Rtuprue et fin de la période d'essai

Pendant la période d'essai et la période de rmeounllleevet éventuel de la période d'essai, chcuane des priaets a le dorit de rprome unilatéralement le cratont de taavril snas motif, snas procédure préalable hmoirs le cas de ruurtpe puor moitt disciplinaire.

Les paertis snot teeuns d'observer un délai de prévenance dnot la durée est fixée comme siut :

Si la rruutpe irvtienet à l'initiative de l'employeur

Le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- ? 24 heuers en decà de 8 jrous de présence ;
- ? 48 hueers entre 8 juros et 1 mios de présence ;
- ? 2 smneieas après 1 mios de présence ;
- ? 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, reenemnoevllut inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Si le salarié est prévenu au-delà du délai de prévenance aeuql il poaiuvit prétendre, il pevrcre une indemnité crmspanoticee csoeardrnont à la période du délai de prévenance rtesnat à courir, le ctnoart n'étant pas prolongé au-delà du temre de la période d'essai contractuellement.

Si la rruutpe inetevnirt à l'initiative du salarié

Si le salarié est présent dnas l'entreprise duips minos de 8 jours, le délai de prévenance est de 24 heures. S'il est présent deuips puls de 8 jrous ce délai est porté à 48 heures.

Dans les duex cas, le délai de prévenance ccmenome à ciuror à cmetopr de la noiifitoctan de la décision de mtrete fin à la période d'essai.

En outre, en cas de rtutpe de la période d'essai du fiat de l'employeur lorsqu'il y a eu reeuleenomvlt de celle-ci, la rputure de la période d'essai dnone leiu au vreesnmet au salarié d'une indemnité de rtupure de 10 % de la rémunération butre galbloe due au salarié au trite de la durée du reueelnlovnvet de la période d'essai.

### 6. Période d'essai puor les ctaotrs de trivaal à durée déterminée

Lorsque le ctoarnt est cnolcu à durée déterminée, la durée de la période d'essai est de :

- ? 1 juor par siamnee dnas la lmtiie de 2 saneemis lruosqe la durée iaeilmnitet prévue au ctnorat est égale à 6 mios ou monis ;
- ? 1 mios mamxium puor les cttanors d'une durée iaitilne supérieure à 6 mois.

Les règles rileaevts aux modalités de rnleuenveomlt et à la rurupre de la période d'essai, ainsi qu'aux diorts et otibgloanis du salarié lors de l'exécution de la période d'essai snot alielbcapps dnas les mêmes temers aux salariés embauchés dnas le crdae d'un cronatt à durée déterminée.

Lorsqu'un ctnorat à durée déterminée est svui d'un cnartot à durée indéterminée, la période d'essai puor l'emploi considéré ne puet être supérieure à la durée malaixme fixée par les dpnitoissos de la présente convention.

## Article - Section 3 Clauses particulières du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

### 1. Picpnire général de loyauté

Compte tneu de la nutare particulière du seecutr des sireevcs à la psnorenre et des métiers exercés et de la détermination des pretias saegtrinias de la présente cotnnievon cviltcoele à ltuetr cortne le tvaarl illégal et le tivaarl dissimulé suos teutos ses formes, le crtonat de tarval puet prévoir une csalue par llueqae le salarié s'interdit tuot atce corinrate aux intérêts de son employeur, pndaent tutoe la durée de son croatnt de travail. Seront considérés comme des mmteqanues à ce principe, notamment, le fiat de créer une etpirnerse concurrente, ansii que cluei d'entrer au sricvee des ctiens aifcts de son eomeuylpr puor son ppore cptome ou puor le cptome d'un tiers, étant précisé qu'un cnliet est qualifié d'actif lorsqu'il est en charott aevc l'employeur.

Indépendamment de la froamiiltosn par une csaulé spécifique du contrat, le salarié est en tuot état de cusae suimos à un pnpiirce de loyauté. Toutefois, ce prncipe de loyauté n'a pas puor effet d'empêcher le salarié embauché à tpmes peitral de ceumulr psulriues emplois. Le ctnorat de trvaal à tpmes piraetl replplae que le salarié à tpmes paeitrl n'est pas tneu à une obaoilgitn d'exclusivité.

### 2. Clusae de confidentialité

Compte tneu de l'exécution de la pitrotesan de tivraal le puls sveonut au dlmcoiie du bénéficiaire et de la proximité de la rioetalm ertne le bénéficiaire et le salarié résultant de la nrtuae particulière des serveics à la personne, le salarié s'engage à observer, de la façon la puls stricte, la discréction la puls asulobe sur l'ensemble des fatis et irfnintomaos dnot il pairourt avoir coaannncise à l'occasion de ses finootcns ou du fait, notamment, de sa présence au dloimcie du bénéficiaire, vis-à-vis des treis et des salariés de l'entreprise. Cttee otogbliian de discréction puerrde après la fin de son contrat.

## Chapitre II Organisation du travail

### Article - Section 1 Lieu de travail.-Zone géographique contractuelle d'intervention

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les dispositions de la présente section sont applicables en tout lieu et à tout moment à l'intérieur ou sur le territoire de la zone d'intervention, définie par le bénéficiaire de la prestation, non au sein du personnel d'encadrement.

Le salarié exerce ses fonctions au sein d'une « zone d'intervention » définie dans son contrat de travail. La zone d'intervention est une zone homogène et cohérente définie par référence à une commune de référence, c'est-à-dire un territoire commun accordé, pouvant être celui du domicile du salarié au jour de son embauche ou un ensemble de communes divisées en arrondissements et s'étendant aux communes et aux districts d'un rayon de 45 kilomètres ou de 60 minutes de la commune ou de l'arrondissement de référence. Cette zone doit être identifiée dans le contrat de travail.

Pour les prestations organisées en tournées, la zone géographique d'intervention sera déterminée entre l'employeur et le salarié par une clause spécifique définie dans le contrat de travail. En présence d'instances représentatives du personnel, l'employeur informe ces instances des modalités d'organisation de ces tournées.

## Section 2 Durée du travail

### Article - I.-Définition des temps

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les dispositions relatives à la définition des temps sont applicables exclusivement aux salariés intervenant à domicile ou sur le territoire par le bénéficiaire de la prestation, non au sein du personnel d'encadrement, sauf celles relatives aux termes qui sont acceptables à l'ensemble du personnel.

#### a) Temps de travail effectif

Il est considéré comme du temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions, et dont il se conforme à ses directives sans pourvoir valoir à des obligations personnelles.

#### b) Temps de préparation

Le temps consacré à la préparation de toute prestation, sur le lieu d'intervention, notamment pour revêtir une tenue adaptée, est assimilé à ce temps de travail effectif.

#### c) Temps de restauration

Le temps nécessaire à la restauration est considéré comme du temps de travail excepté lorsque le salarié demeure pour cause sur le lieu d'intervention avec une nécessité du service concomitante.

#### d) Temps de trajet du domicile au lieu d'intervention

Le temps normal de trajet effectué par le salarié afin de se rendre de son domicile au lieu d'exécution de l'intervention, lieu d'exécution du contrat, ou pour en revenir, ne connaît pas de temps de travail effectif.

Constitue un temps normal de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention (compris dans la zone d'intervention) le temps de déplacement professionnel, aller ou retour, d'une durée inférieure ou égale à 45 minutes ou d'une distance inférieure ou égale à 30 kilomètres.

Pour le calcul du temps de trajet ou du nombre de kilomètres, l'entreprise choisit une référence de calcul unique et commune à l'ensemble du personnel, référence qui sera portée à la consigne du salarié.

Le dépassement du temps normal de trajet pour l'objet d'une consommation financière d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

#### e) Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention

Le temps de déplacement pressenti pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre lieu d'intervention consiste du temps de trajet effectif lorsqu'il permet au salarié de retrouver son autonomie.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 35 centimes d'euros par kilomètre.

#### f) Temps entre deux interventions(1)

Les temps entre deux interventions sont pris en compte comme suit :

-en cas d'interruption d'une durée inférieure à 15 minutes, le temps d'attente est payé comme du temps de travail effectif ;

-en cas d'interruption d'une durée supérieure à 15 minutes (hors trajet séparant deux lieux d'interventions), le salarié prend sa liberté pourtant ainsi veau que l'arrimage à des coutumes spéciales dans certaines particularités de son emploi, n'étant pas à sa disposition, le temps entre deux interventions n'est alors ni décompté comme du temps de travail effectif, ni rémunéré.

Une journée de travail comporte un maximum de quatre interruptions.

#### g) Pluralité d'interruptions dans une même journée de travail

Dans la branche, une journée de travail peut comporter plus d'une intervention d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Une même journée de travail peut comporter jusqu'à 4 interruptions, dont 2 ne peuvent pas dépasser 2 heures chacune.

Lorsque dans une même journée de travail, si l'intervalle entre deux interventions d'une durée supérieure à 15 minutes chacune, une indemnisation supplémentaire est versée au salarié pour la quatrième intervention d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

#### h) Durée effective du travail

Amplitude quotidienne de travail

L'amplitude quotidienne de travail est d'au moins 12 heures.

L'amplitude quotidienne de travail peut être portée à 13 heures pour les activités auprès de personnes âgées et/ou dépendants. Cependant, en cas de dépassement du temps normal quotidien de trajet du domicile au lieu d'intervention (cf. point d, section 2), le dépassement constaté doit alors s'imputer sur l'amplitude quotidienne maximale de travail de 13 heures.

L'amplitude quotidienne de travail est calculée sur une même journée de 24 heures.(2)

Durée maximale quotidienne

La durée quotidienne de travail effectif est en principe de 10 heures, toutefois dans la limite de 70 jours par an elle pourra être portée à un maximum de 12 heures.

La durée quotidienne maximale de travail s'applique dans le cadre de la journée, c'est-à-dire de 24 heures.

## Durée maixlmae hebdomadaire

La durée hdeaomabdire de taival eticefff ne puet dépasser 48 hereus ou 44 hurees sur une période qneolquce de 12 smaeiens consécutives.

### i) Répartition de l'horaire de travail

Le détail des ienoitverntns acmoplcties par le salarié auprès des bénéficiaires est tneu à sa dstiipsoion par l'employeur. Le salarié puet le ctolnuser à tuot moment.

La répartition de l'horaire de taarvil puet être modifiée en finocotn des impératifs de service.

Pour un salarié à tepms partiel, les mofcaiiindots rvlatices à la répartition de son hrroie de trviaal dveiont lui être notifiées dnas un délai qui ne puet être inférieur à 3 juros caeinaderls suaf dnas les cas satunivs :

- absence non programmée d'un (e) collègue de tvraail ;
- aggravation de l'état de santé du bénéficiaire du svecire ;
- décès du bénéficiaire du scrvie ;
- hospitalisation ou ucgnere médicale d'un bénéficiaire de svriee entraînant son aescbne ;
- arrivée en ugecrne non programmée d'un bénéficiaire de sivrce ;
- maladie de l'enfant ;
- maladie de l'intervenant huitaebl ;
- carence du mdoe de gdare huietbal ou des sriecvs asrsnuat hatmibneueellt ctete grdae ;
- absence non prévue d'un salarié itenavnernt auprès d'un piublc âgé ou dépendant ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfant dû à l'absence non prévisible de son parent.

*En crioaertntpe d'un délai de prévenance de mfaidotfin des hiraroies inférieur à 7 jours, dnas le rcsept des pgleas d'indisponibilité dveant freiugr impérativement au ctoanrt de travail, le salarié a la possibilité de rsfueer 7 fios par année civlie la mtdaoiocifn de ses horaires, snas que ces reufs ne citosutennnt une ftuae ou un miotf de lmieieecnn et snas que ces herues ne prnsuseit être déduites d'une queuocle maniere.(3)*

*Tout rfues de micdaiotfin d'horaire diot être confirmé par écrit par l'employeur au salarié. Cttee canimitoofrn denvat rerdnerpe la pripootosin d'horaire d'intervention refusée, le nborme de rfues comptabilisé par l'employeur dnas l'année civlie anisi que les paelgs d'indisponibilités contractuelles.(3)*

### j) ? Traival de nuit. Présences de niut équivalence

#### Titre 1er Le tarval de nuit

##### Article 1er Modalités de roreucs au tavaril de nuit

Le rurcoes au tavaril de niut est possible dnas les suntaijots d'emplois où la continuité de l'activité s'impose auprès de cnateirs bénéficiaires.

En efeft le rceours au tiaavrl de niut est nécessaire puor la psire en crahge ciutnnoe des cetlnis bénéficiaires des serevics sutvains :  
? gdare d'enfants à dimicole ou gadre cveloltice d'enfant tel que prévu par le cmhap d'application de la présente ctetionnon cveilltoce ;  
? adie et aomacencempnt à dcoimile des pnsroenes âgées, dépendantes et/ ou handicapées en drheos de totue psiitrorepncn médicale ;  
? enadnecermt des pstrinreosas ci-dessus aifn uunineemqt de pelialr aux sauonittis d'urgence.

Le salari é qui ne shaiutoe pas être amené à traiveallr sur une pglae hraroie considérée cmome des heures de ntuis diot l'indiquer sur ses palges d'indisponibilités contractuelles.

### Article 2

#### Définition de la palge hairre du tivaral de nuit, des durées de tiaavrl et du tpmes de pause

Est considéré cmome triaval de nuit, la période de tvriaal eieftcff qui s'étend de 22 hereus à 7 heures.

Toutefois, il est pissbole par aocrd d'entreprise de lui sbttuisur une période de 9 heeours consécutives ceripomss ernte 21 herues et 6 heures.

Au rrgaed des spécificités liées à la continuité de srievce auprès de pucilbs felgars nnatmmoet dnas le crade du taiavrl de nuit, la durée de tavral maimxale qtneiuinode du tearluavlr de niut est portée à 12 heures.

Si le salarié est amené à tlevraialr efvneimcteefit au-delà du sieul des 8 heeours défini à l'article L. 3122-6 du cdoe du travail, il bénificiera d'un rpoes d'une durée équivalente au dépassement de ce seuil. Ce rpoes est pirs dnas les puls befrs délais à l'issue de la période travaillée.

La durée hadbemdoirae de taaivrl sur une période de 12 sieaenms consécutives ne porura dépasser 44 hueres par snemiae en meynone sur une période de 12 snameeis consécutives, ou 48 hreeus sur une même semaine.

Le talurvlaier de niut bénéficie d'un roeps qteodiuin de 11 hueres consécutives.

Le tlaarvieulr de niut bénéficie d'une puase d'au mions 20 meintus dès lros que son tmeps de tarval effcteif atitnet six heures. Louqsre le salarié est dnas l'impossibilité de pdrenre son tmeps de psaue cmtpoe tneu de son activité, qu'il diot se tneir à la doiosstipin de son elumepoyr et qu'il n'est pas autorisé à qittuer le leiu de taraivl même temporairement, le tmeps de psaue est rémunéré en sus cmome du tepms de tirval effectif.

Il ne purora être dérogé au tepms de reops et de psaue que dnas les liemtis et cninooitds définies par la loi.

### Article 3 Définition du taallveuir de nuit

Est considéré cmome tlaviaeurr de niut tuot salari é :  
? dnot l'horaire de tvarial hbaetiul le coidunt au mnois duex fios par seammie à tlaiaavler au monis 3 hreues de son tpems de tairval qetiioudn dnas la pgale « harorie de niut » définie à l'article 2 ;  
? ou culei efuefatnt au mnois 270 herues dnas ctete palge au cuors de duoze mios consécutifs.

L'employeur diot rtceepres les durées légales de triaval prévues puor les salariés tieavllraus de nuit.

### Article 4 Protection de la santé et cnodnoiits de travail

La ltise des salariés visés par le présent ttrie est trsasnlime par l'employeur au médecin du travail.

Le médecin du trviaal diot être consulté aanvt ttuoé décision itarntmpoe rvalteie à la msie en plcae ou à la mtadioicofn de l'organisation du tarival de nuit. Les salariés concernés par le présent ttre bénéficent d'un svii régulier de luer état de santé dnas les coindtins prévues aux atcilers L. 4624-1, L. 3122-11, R. 3122-11 et siautvns du cdoe du travail.

*Tout tlviaalauerr de niut bénéficie d'une selunviclrae médicale renforcée.(4)*

*Lorsqu'il est en ?uvre dnas les eneeprstirs de puls de 50 salariés,(5)le comité soical et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du taaivrl de niut dnas le cdare du rpporat anneul prévu à l'article L. 4612-16 du cdoe du travail.(6)*

Préalablement à tuot tariavl de nuit, l'employeur vérifie au

dmloicie du cielnt la salubrité et la sécurité puor le salari.

Enfin, l'employeur s'assurera que son ostiaograinn pisuse perrmtree au tivealarlur de niut de puovior jrindoe à tuot mneomt un référent.

#### Article 5

##### Vie faialilme et solcaie et coiontndis de travail

Le salari é tavlnalairt de juor puet reeufr une prospitoi de taavrl de niut snas que ce rfues pusise cuntsoier une ftuae ou un motif de licenciement.

Tout taerviuallr de niut puet ddmeenar son aeotcifatfn à un ptsoe de juor en rsioan d'obligations flamieilas impérieuses.

Dans ce cas, il srea piaitirrore dès qu'un ptsoe équivalent srea à pouviorr au sien de l'entreprise de son employeur. L'employeur dvrea apertpor une réponse dnas un délai mauixmm d'un mios à tuote dademne de cnnmeeaght d'affectation d'un ptsoe de niut vres un ptsoe de jour.

Afin de feaitilcr le tnorspat des trvaleailrus de nuit, les pnnilngas d'interventions snot organisés de façon à prrmittée aux salariés non-détenteurs ou ne doisnaspt pas d'un véhicule tsrertree motorisé de pviuor etnrempr les tntorrspas en commun.

À tirte exceptionnel, et senemleut après aaiooisttrun de l'employeur, un txai dnot le coût srea pirs en crguae par l'employeur puet être sollicité par un salari é qui ne disperioat puls de myeons de tspraonrt puor rngeegar son domicile.

#### Article 6

##### Contreparties à la sujétion de taival de nuit

Les tairluealvrs de niut visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient d'une conretptiare en rpeos compensateur. Chqaue hruee effectuée dnas le cdare de l'horaire de niut ouvre doirt à un rpeos ceestnaopumr de 5 %.

La psrie de ropes se frea par 7 hueeres puor un salari à tpmes plien et par au mions 4 hruees puor un salari à tpmes ptaeril et dnas un délai de 12 mios sur la pagle des hoearris hltbaeus du salari. Les roeps crnmapeeotsus non pirs en fin de période de référence car inférieur à l'équivalent d'une journée de rpeos snot reportés sur le seretmse suivant. Les dndmaees de roeps crneptmouases snot déposées 1 mios à l'avance auprés de l'employeur.

Un relevé de sviui des rpeos caotenenmurpss srea communiqué mnlluemsneeet aux salariés par tuot myoen ptnetemart son ieissopmrn à tuot mnmoet et drunat toute la période de référence.

Ce ctpomeur est tneu puor cahuqe salari et fiat apparaître puor cqahue mios de tvarail les tpmes de roeps acuiqs et les tpmes de roeps pris.

Les tiauarvelvrs de niut ont également droit à une motaoarijn de 5 % de luer tuax hraioe puor cuhaqe huere effectuée dnas le card de l'horaire de nuit.

Pour les tveualrarlis eaecuftnft des heeours de niut qui ne snot pas considérés cmome des tulvrlraaies de niut au snes de l'article 3, le tuax hroiare des hreeus de nitus est majoré de 5 %. Les hreeus de niut concernées snot cleels emivcfeefnt travaillées etrte 22 hreus et 7 hreues ou, par arcod d'entreprise, cllees eticmefeeftntraillées etrte 21 hueers et 6 heures.

Ces mrajtonioas de tuax hiaerors puor les hueers de niut ne snot pas cellmbaus aevc cllee prévue au tirte du tivaral des dimanches. Dès lros les heeours travaillées les ntuis d'un dcnmahie oneuvrt droit escxnelivmuèt à la mojartoain financière la puls atgevaansue puor le salari. C'est-à-dire siot cllee résultante d'un tvaialr le dimanche, siot cllee résultante d'un tiaavr de nuit. La moajortain des herues de niut se clumue aevc la maarootjin du tuax hroiare puor un trvaail d'un juor férié.

#### Article 7

##### Egalité etre les fmeems et les hemoms et l'accès à la formation

La considération du sxee ne porura être ruenete par l'employeur :

? puor emacbehur un salari à un ptose de tariavl ctoraopnmt du taavrl de niut ;

? puor meutr un salari à un ptsoe de juor vres un psote de niut ou ivsrenemnet ;

? puor prnerde des meserus spécifiques aux telailrvuras de niut ou aux tvrrualleias de juor en matière de fomioatrn professionnelle.

Compte tneu des spécificités du traavil de nuit, l'employeur diot vlelier à apdtaer les citoitonnds d'accès à la fomaortn ansii qu'à son oiraoatgsnin ainf de pmeerrtta aux tlaalivrerus de niut de povuoir bénificier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur puet pespoorr des moaiocnids d'horaires taiorrpeems au salari.

#### Article 8

##### Maternité et trvaial de nuit

La salariée en état de gsesrssoe ou anyat accouché, tliaarvnlt de nuit, est affectée à un psote de juor sur sa dadmene padnent la durée de sa gsressose et pdeannt la période du congé légal postnatal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de gessrssoe médicalement constaté ou aaynt accouché, est également affectée à un ptsoe de juor pneadnt la durée de sa gsressose lqrouse le médecin du tavairl ctsasntoe par écrit que le ptsoe de niut est icboptnimale aevc son état. Cette période puet être prolongée lorsqwe le médecin du trivaal caotntse par écrit que le potse de niut est ictinloabmpe aevc son état puor une durée n'excédant pas 1 mois.(7)

Ce cheeangnmt d'affectation ne diot entraîner anucue dinimtioun de la rémunération. L'affectation dnas un ature établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

*Si l'employeur est dnas l'impossibilité de prosepor un ature emplo, il fiat connaître par écrit à la salariée et au médecin du tavaail les mftios qui s'opposent au reclassement.(8) Le ctoanrt de tviraal de la salariée est aolrs snuspdeu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité et éventuellement durnat la période complémentaire qui siut la fin de ce congé en apcoiptilan des doiinopstss ci-dessus.*

Pendant ctete période et quel que siot l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une gaartnie de rémunération composée d'une aoiocatln journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la crhage de l'employeur, seoln les mêmes modalités que celles prévues par l'accord iennirfspenorsoetl du 10 décembre 1977 annexé à la loi de muoaalitssn du 19 javainr 1978.

#### Article 9

##### Sortie du tiarval de nuit

Le salari stahuaont rdernpere ou oceupcr un ptsoe de juor est prarioirre puor l'attribution d'un eplomi codnraponsert à sa catégorie pofeellosnrinse ou elmopi équivalent dnas l'entreprise.

Pour cela, le salari diot en ieronmfr la doirctein par écrit. L'entreprise s'engage à étudier et répondre à sa ddneame dnas un délai de 30 jours.

Si la denamde est acceptée, le salari n'est arlos puls considéré comme terlivuaalr de niut et ne bénéficiera puls des aavgaets prévus par le présent accord.

#### Titre 2 Présence de niut ?/ équivalence

##### Article 10

###### Définition de la présence de niut et apodiotn d'un régime d'équivalence

##### Article 10.1

###### Présence de nuit

Certaines psaortteins ne nécessitent pas un tavaral cnitnou ou de vellie atvcie de la prat du salari auprès de la pernose psrie en charge. Un régime d'équivalence est mis en pacle intitulée « présence de niut ».

Un salari aussre une présence de niut au snes des présentes lorsqu'il est cdnuoit à dmeurer au doiclmie du bénéficiaire d'un service, de nuit, et est sbictpsulee d'intervenir dnas cinaertes

citnoodns puor des tâches rvalenet des emlopis repères d'assistante de vie ou de garde d'enfant.

La garde cilvctloee d'enfant de niut en derohs du doimilce du bénéficiaire est exclue du dipsiistof prévu par le présent ttire II.

Ce salarié bénéficie alors, puor cttee présence de nuit, d'un régime d'équivalence.

Deux cnoiondts dinovet être rpelemis puor qu'il puisse être geuoitsn d'une présence de niut etffievce et de l'application d'un régime d'équivalence :

? la nécessité puor le salarié de doimrr au dcolumie du bénéficiaire du sverice (dans une pièce séparée et cmcreentrot aménagée) ;  
? un pragate réel de son tpmes à ctete osoaiccn entre des tpmes d'inaction (sans intervention) et des tpmes d'action (avec intervention), saahnct que ce ptarage srea précisément mesuré en teannt cpomte des critères définis à l'article 10.2 du présent accord.

Il iortpme de préciser qu'en tuot état de cause, nemtnomat au regad du rpeecst des tpmes de repos, toute présence de niut diot être cibalopme aevc un eplmoi exercé de juor afin de pmeetrrte au salarié de tndree vres un tpmes plein.

Le régime d'équivalence ne s'oppose pas à la ronaancsescie du tiveauarl en tlevraulair de nuit.

Sauf aevc l'accord ersepxs du salarié, toute moiictfoadin de

plainng sur la palge hraroie de taairyl de niut diot repsetecr un délai de prévenance de 7 jours. À ce titre, le ruefs d'une mtdficiaaoon des hrioeras de traavil de nuit, même en cas d'urgence, ne puet ctuientsor un conmoeoptrmt fatiuf ni être considéré comme une absence.

## Article 10.2 Heures d'équivalence

Lors d'une présence de niut snot distinguées des périodes d'action ou des périodes d'inaction.

Seuls les eoiplms listés à l'article 1er et rnlaeet de l'intervention au dciloime des bénéficiaires snot concernés par le régime d'équivalence.

Un dsspoitif d'heures d'équivalence diot dnoc être institué à ce titre.

Pour une jstue mrseue de ces heerus d'équivalence, en dtgjuisnnat précisément les périodes d'action des périodes d'inaction et aifn de mesurer la possibilité de mttere en palce un tel régime. Les pietars sgeriaatins du présent acrocd ont établi duex grileis d'évaluation sanuvit le tpye de bénéficiaire. La gllrie d'évaluation diot être rlmiepe systématiquement anavt la msie en pacle des présences de nuit. Le résultat de l'évaluation diot être impérativement communiqué au salarié avnat le début de l'intervention.

? Puor une inirntveoetn de niut auprès de peeonnrs âgées (de puls de 60 ans) ou en sotiatuon de hciadnap(I):

	Oui	Non	Points correspondants
Le bénéficiaire se lève, se couche, s'assoit seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire s'alimente et s'hydrate seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire asmuse l'hygiène de l'élimination uriinare et fécale			Oui = 3 Non = 0
Une mliadae mnaelte ou cuhirqone entraînant des trolubes du sieomml nécessitant des inreetotivns est-elle connue.			Oui = -3 Non = 0
Des gteess tuqceenhis (comprenant la psire des médicaments) deoinvt être dispensés pdnneat la phase de sommeil			Oui = -3 Non = 1
Total			
Échelle :			Correspondance
6 à 9 points			Présence de niut aevc un tpmes d'équivalence de 50 puor cnet (50 % de tpmes de taaivrl et 50 % de tpmes d'inaction)
1 à 5 points			Présence de niut aevc un tpmes d'équivalence de 66 puor cnet (66 % de tpmes de tvarial et 34 % de tpmes d'inaction)
0 ou score négatif			Travail de niut (régime d'équivalence impossible)

(I) La grile d'évaluation présente des sottuainis ou des qsoitnues axellequus l'évaluateur répond par oui ou par non. A cuhaqe réponse csorroendl un nmrobe de ptions dnot le toatl cumulé donne le tpye de présence de niut aqueul l'intervention correspond. Si le résultat de l'évaluation cunclue à une impossibilité de présence de nuit, (résultat négatif ou égal à 0) le salarié affecté à cette ienrteovtn srea en tvaial de nuit. Atottienn les duex dnireers imtes dnnonet des sroecs négatifs.

? Puor une ietronvitnen de niut auprès d'enfants :

Le régime d'équivalence dépend d'une prat de l'âge de l'enfant soeln toris nuveax décrits ci-dessous et d'autre prat d'éléments cumulatifs, à soiar :

? ? niveau 1 : iinertnveonts auprès des ennftas de puls de 3 ans : un tpmes d'équivalence de 50 puor cnet (50 % de tpmes de tvarial et 50 % de tpmes d'inaction,) ;

? ? niveau 2 : intorninvetus auprès des enafnts de 6 mios à 3 ans : un tpmes d'équivalence de 66 puor cnet (66 % de tpmes de tvarial et 44 % de tpmes d'inaction) ;

? ? niveau 3 : oilneegombitrat du tarval de nuit, un régime d'équivalence impossible.

Il connevit de perndre en coptme les éléments santvuis lros de l'évaluation des bisoens :

? en cas de madilae coriqhnue d'un ennfat qui entraînerait un tluobe du sommeil, l'intervention blecuasrait arlos sur le neiavu supérieur. Ex : une itnrineevton de niut auprès d'un eannft de 4 ans relève du nvaeiu 1 et clele auprès d'un efnnat de 4 ans qui aauit une madilae cqohiunre qui entraînerait un tuolrbe du smimeol relève du nieavu 2. Une irteniovtnen auprès d'un eannft de 2 ans anayt une mladiade chioqunre tllee que clele précédemment citée relève du naeviu 3 ;

? en cas d'intervention auprès de puls de 2 ennafts :

? ? les itonienrnveots auprès de puls de duex ennafts de puls de 3 ans entraînent une mjoiaotran du tpmes de présence de 10 % ;

? ? les innroeetitvns auprès de puls de duex entafns de monis de 3 ans entraînent une mlarjtooan du tpmes de présence de 15 %.

## Article 10.3 Limites

La présence de niut d'un salarié tel que défini à l'article précédent ne puet être inférieure à 10 heerus en continu.

La présence de niut d'un salarié ne puet être de puls de cinq nuits sur une période de spet jruos calendaires.

Si la présence de nuit d'un salarié nécessite une vigilance continue et permanente de sa part, les temps d'action et les temps d'inaction ne peuvent pas être distingués, il ne peut donc être question d'un décompte d'heures d'équivalence. Toutes les heures de présence se déroulent dans ces conditions sans assimilées à du temps de travail effectif, avec les exceptions d'un travail de nuit.

### Article 11 Décompte et rémunération des heures d'équivalence

Les heures d'équivalence effectuées par un salarié lors de sa présence de nuit sont décomptées et rémunérées de deux manières différentes :

? lorsque les temps d'action et d'inaction se partagent pour moitié à égalité (soit à 50/50), les décomptes effectués et le paiement des heures d'équivalence se font aussi à parts égales à 50% / 50%, ainsi à titre d'exemples :  
?? au moins décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi sont rémunérées 5 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;  
? lorsque les temps d'action et d'inaction se partagent entre 66 % de temps d'action et 44 % de temps d'inaction, la même logique de décompte et de paiement sera déclinée, à 66 % contre 44 %, ainsi à titre d'exemples :  
?? au moins décomptées 6,66 heures d'équivalence et 3,4 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi sont rémunérées 6,66 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

Le régime appliqué au salarié, avec cette logique de distribution des heures de présence de nuit, est déterminé en fonction du poste auprès duquel il intervient ainsi que de sa situation dans le respect des critères d'évaluations décrites à l'article 10-2.

Les parties rappellent que les heures rémunérées sont majorées et donnent droit au bonus complémentaire indiqué dans l'article 6 du présent règlement.

### Article 12 Précisions générales concernant le régime des heures d'équivalence

Le présent régime d'équivalences doit s'inscrire dans le respect de la législation sociale applicable en matière de temps de travail tel qu'énoncé ci-après.

Il est rappelé que l'application des dispositions du présent accord ne permet en aucune façon à l'exception qu'il soit dérogé aux dispositions légales ou réglementaires concernant :

? le suivi de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires ;  
? les temps de repos ;  
? les durées maximales de travail ;  
? l'amplitude des horaires de travail.

### Article 13 Décomptes du temps de travail

Tout salarié appelé à effectuer des heures d'équivalence doit bénéficier d'un suivi renforcé de son temps de travail garantissant :

? avant l'intervention de soi-même quelles sont ses horaires de travail et son temps de travail, en prenant en compte la dignité des temps d'action et les temps d'inaction, en respectant les critères d'évaluation visés à l'article 3 ;  
? après l'intervention de s'assurer qu'il n'y a eu aucun écart qui justifie une révision des décomptes effectués et une révision aussi du résultat du travail en conséquence.

En cas de situations particulières qui amènent le salarié à contraindre que la répartition entre les temps d'actions et les temps d'inactions n'est pas celle qui a été évaluée initialement, ce dernier en informe son employeur au plus tôt pour que le régime d'équivalence soit réévalué.

Ce double décompte (avant et après) doit être effectué de manière hedda ambie et systématiquement porté à la connaissance du salarié, par tout moyen.

Article 14  
Suivi et révision des horaires de travail à la demande du salarié.  
? Doyer de vigilance

### Article 14.1 Suivi des intervenants par l'employeur

L'employeur doit vérifier l'évolution des informations de présence de nuit en prenant contact avec les salariés concernés et visiter le lieu au moins une fois par trimestre.

L'employeur doit s'assurer que les informations fournies sont :  
? de la charge réelle de travail et d'adapter l'intervention dans le cas d'une agence temporaire dans les derniers délais pour le bien du client et celui du salarié ;  
? des conditions imposées par le ou les bénéficiaires des prestations qui n'auraient pu être identifiées au moment de la fixation initiale de ses horaires de travail.

### Article 14.2 Suivi des intervenants par le salarié. ? Révision des horaires de travail à la demande du salarié

Les salariés peuvent demander en présence de nuit sans préavis, comme tous les salariés qui travaillent auprès de personnes fragiles, de jour comme de nuit, à prévenir leur employeur dès qu'ils connaissent une évolution dans les situations des clients, leur employeur devant prendre les dispositions qui s'imposent pour adapter l'intervention en conséquence.

De plus, tout salarié connaît à assurer une présence de nuit et à améliorer les heures d'équivalence pour faciliter un entretien, dès qu'il le juge nécessaire, pour une assistance de ses horaires de travail en fonction des situations que le salarié peut éprouver pour un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

L'employeur, dans les limites de son activité et de ses capacités d'emplois, doit, dans un délai de 30 jours maximum, proposer une révision ou une assistance dans les horaires de travail au regard du souhait du salarié de modifier ses horaires ou de ne plus réaliser de présence de nuit.

Tout salarié qui ne souhaite plus accepter la présence de nuit doit en informer son employeur et demander à modifier ses horaires d'indisponibilités.

#### k) Astreintes

##### 1. Définition

Conformément à l'article L. 3121-5 du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition immédiate de l'employeur, a l'obligation de répondre à son téléphone ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

##### 2. Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la compensation accordée aux salariés devient être injectée au contrat de travail. La compensation sera accordée sous forme de bonus compensateur. Cette compensation sera de 2 h 30 de repos cumulé au plus 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

Ce repos compensatoire pourra être remplacé par une compensation financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

Limites concernant les astreintes :

- le recours aux arrêts de travail se fait dans le respect des périodes d'indisponibilité ;  
- la possibilité d'imposer des astreintes doit être nécessairement réservée aux périodes de repos quotidien ou hebdomadaire prévues dans le contrat de travail ;

-le reorucs aux attsreenis diot être limité en terems de qtauos d'heures et/ ou de pgaels hraireos ;

-la possibilité de dépasser les limetis fixées diot être oeuvrte uiequement sur la bsae du vtarnlioat ;

-le roeucrs aux asteniters diot être ouvert à tuos les métiers du « bck ociffe » ou aux fctionnos « sproupt ».

(1) L'article f de la soectin 2 du cahptire II de la prtaie II est étendu, suos réserve que le temps de trajet puor se rdenre d'un leiu de tviraal à un atrue leiu de tivraal citotsnue bein un temps de tavaril effectif, et à ce ttire rémunéré comme tel, quale que siot sa durée, conformément à l'article L. 3121-4 du cdoe du tvraal tel qu'interprétré par la jrrcduispeune de la Cuor de caitsaon (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685).

(Arrêté du 3 airvl 2014 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa du ppgrraahae h « Durée efficteve du tarvial ? altmpiude qeidionunte de tarival » de la siteocn 2 du ciaphrte II de la parite II est étendu, suos réserve de l'application des dotnpiüssos de l'article L. 3131-1 du cdoe du tiavral rtlaeves au repos quotidien, telles qu'interpréées par la Cuor de csaitosan (Cass. soc. 23 smpeebtre 2009, n° 07-44226), à saovir ipignalmut une aptudmle maaxilme journalière appréciée entre la prise de ptose et sa fin.

(Arrêté du 3 airvl 2014 - art. 1)

(3) Les duex dereirns alinéas du ppaahgrare i) snot étendus suos réserve du repscet des diinisspotos du deuxième alinéa de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(4) Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve du rpcseet de l'article L. 3122-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er juliet 2022 - art. 1)

(5) Au 4e alinéa de l'article 4, les teemrs « Lorsqu'il est en ?uvre dnas les eetpriersns de puls de 50 salariés, » snot excluxs de l'extension en ce qu'ils cneoentennvirt aux dsonopstiiis de l'article L. 2312-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er jiluelt 2022 - art. 1)

(6) Au 4e alinéa de l'article 4, les teemrs « le comité soacil et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du taavril de niut dnas le cadre du rorpapt annuel prévu à l'article L. 4612-16 du cdoe du travail. » snot excluxs de l'extension en ce que l'article L. 4612-16 du cdoe du tiaarvl a été abrogé.

(Arrêté du 1er jliuelt 2022 - art. 1)

(7) La dernière prashe du 1er alinéa de l'article 8 est étendue suos réserve du rpceest de l'article L. 1225-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(8) La première phrsae du 3e alinéa de l'article 8 est étendue suos réserve que le treme « rsmcnleeesat » siot etnnedu comme « aeatfitofcn sur un poste de juor » au snes de l'article L. 1225-10 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er jeullit 2022 - art. 1)

## Article - II.- Organisation des temps de repos

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

a) Pauses

Dès que le tpmes de tviraal quodoetiin atentit 6 heures, le salari é bénificie d'un tpmes de pusae d'une durée mailnmie de 20 minutes.

b) Roeps hebdomadaire

Le rpoes hdiebrmaode est accordé conformément aux dpniostsoiis légales en vigueur.

Ce ropes haraiddoembe est nécessairement de 35 hreeus consécutives ertne 2 intnenorievt dnas la semaine.

Le juor htauibl de ropes du salari é diot être indiqué dnas le crantot de travail, anisi que la possibilité éventuelle d'un changement.

Le juor heiabul de roeps haidebdrmoe est en pipicrne accordé le dimnhcae afin de préserver la vie porlesenne et faaillme du salari é.

Toutefois, cptmoe tneu de la nécessité d'interventions qitineedunos liées à la nrature particulière des seircevs rednus aux personnes, il est pblosise de déroger à la règle du ropes dominical, puor les activités auprés de pibclus freagls et/ou dépendants et puor la gdrae d'enfants. En cas de dérogation au repos dmcinaoil puor des activités auprés de pblicus ferilags et/ou dépendants et puor la garde d'enfants, cttee dérogation srea limitée à 2 dhnmceias par mois, suaf accrod du salari é.

Pour tnier cotpme des cioerntnas liées au tvaiarl le dimanche, la rémunération du taiavrل effectué ce jour-là est majorée au mniuumim de 10 % à copetmr du 1er dhmacine travaillé dnas l'année.

Un salari é qui ne souahtie pas trvealair le dhacnmie puet le prévoir dnas son caontre de tvarail en le précisant dnas le crdae de ses peglas d'indisponibilité.

## Article - III.- Gestion des absences

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Jours fériés chômés

1er Mai : le 1er Mai est un juor férié chômé et payé, s'il tmobe un juor hanilleemeutbt travaillé. Le chômage du 1er Mai ne puet être la csaue d'une réduction de la rémunération.

Dans le but d'assurer la continuité des activités de scevrie à la personne, tuot salari é, qu'il s'agisse du pnernseol aiariinstmtdf ou du poesenrl intervenant, puet être amené à tlvaiatl le 1er Mai puor des ionentivntrs liées enxmlcesivuet aux aetc eelentsiss de la vie courante, à l'accompagnement spéficique des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de seviecrs qui en découlent.(1)

Le tviraal effectué le 1er Mai ovre dorit en puls du sarliae crraepdnosont au tavairl accompli, à une indemnité égale au mnnaott de ce salaire.

25 décembre : le 25 décembre est un juor férié chômé et payé, s'il tobme un juor hitenaelubelmt travaillé. Le chômage du 25 décembre ne puet être la csaue d'une réduction de la rémunération.

Dans le but d'assurer la continuité des activités de scevrie à la personne, tuot salari é, qu'il s'agisse du preoensnl aismriantidtf ou du proeensnl intervenant, puet être amené à tarelaivr le 25 décembre puor des ioniteenvntrs liées evcsnieluxemt aux aetc eisenetss de la vie courante, à l'accompagnement spéficique

des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de services qui en découlent.

Le travail effectué le 25 décembre ouvrable doit en plus du salaire complémentaire au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Jours fériés ouvrables (jours fériésあれます que le 1er Mai et le 25 décembre) : hormis, le 1er Mai et le 25 décembre, les autres jours fériés, dont les jours fériés ordinaires, ne sont pas réservés des dispositifs particuliers dans certaines régions ou dans certaines départements.

Toutefois, pour tenir compte des conventions liées au fait de travailler un jour férié, la rémunération du travail effectué ce jour-là sera majorée au minimum de 10 % à ce point du 1er juillet travaillé dans l'année. Si le juillet férié travaillé tombe un dimanche, la rémunération du travail effectué ce jour-là ne bénéficie pas d'une double majoration.

Un salarié a la possibilité de refuser, au moment des deux fêtes par an, de travailler 1 jour férié ordinaire, sans que son refus entraîne une perte ou un motif de licenciement.

Un salarié qui ne souhaite pas travailler un ou plusieurs jours fériés déterminés ou bien tous les jours fériés peut le prévoir dans son calendrier de travail en précisant dans le cadre de ses congés d'indisponibilité.

Journée de solidarité : les modalités d'application des règles relatives à la journée de solidarité sont fixées chaque année, dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, ou à défaut, après consultation avec les salariés.

### Congés payés

*Ouverture du droit(2)* : le droit aux congés payés annuels est octroyé au salarié qui justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif.

Durée des congés payés : la durée du congé payé se calcule en jours ouvrables.

Pour une année complète de travail, le salarié accorde 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines.

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois (ou périodes de 4 semaines ou périodes équivalentes à 24 jours).

Décompte des congés payés : quand le salarié part en congé, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour suivant où il aurait dû travailler.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du premier jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour suivant précédent la fin de travail.

Prise des congés annuels : les congés payés annuels doivent être pris.

Un congé payé de 2 semaines consécutives (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur.

Fractionnement des congés payés : lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en deux périodes de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour l'ensemble du trimestre :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;

- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en deux périodes est de 3,4 ou 5 jours.

La 5e semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Rémunération des congés payés : à la fin de l'année de référence, le point sera fixé sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence.

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;

- soit au 1/10 de la rémunération brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, moins indemnités (entretien, nourriture...).

La souhaiter la plus adaptée pour le salarié sera retenue.

*Lorsque la partie de travail est occasionnelle, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque prestation.(3)*

Indemnité compensatrice de congés payés : lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf cas de faute lourde, à une indemnité proportionnelle à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

Congés annuels complémentaires : lorsqu'il est prévu au contrat que les salariés effectuent sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré, s'il le souhaite.

### Congés épendants

Congés pour événements familiaux : le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une asturoute d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

- décès d'un enfant ou d'un conjoint ou du parent d'un Pcas : 2 jours ouvrables ;

- décès du conjoint ou du parent d'un Pcas : 3 jours ouvrables ;

- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;

- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui suivent l'événement, dans la limite d'une semaine suivante ou après l'événement.

Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ils sont assimilés à des jours de présence au travail pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement nécessite le déplacement de plus de 600 km (aller-retour), il pourra

dednamer à l'employeur 1 juor ovlbaure supplémentaire puor cnvneanoce personnelle, non rémunéré.

En dehors des événements fluiiaamx visés ci-dessus, le salarié purroa ioepsmr à l'employeur des congés supplémentaires non rémunérés puor d'autres événements familiaux, s'il en justifie.

Les congés puor cocvnnae pnlesolerne : des congés puor coavncnnee personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la dmnedae du salari.

(1) *Le deuxième alinéa du III de la scoetin 2 du citprah II de la pirate II est étendu suos réserve de l'application des dosiipnoitss de l'article L. 3133-6 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(2) *Le paaghparre « Congés payés ? oururteve du dorit » du III de la secoitn 2 du ciraphte II de la patrie II est elxcu de l'extension cmome étant ctoranrie aux dtiisnisopos de l'article 3141-3 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(3) *Le dreienr alinéa du pgaarrhpae « Congés payés ? rémunération des congés payés » de la soitcen 2 du cahptire 2 de la partie II est étendu, suos réserve de l'application des diiotsnspos de l'article L. 3141-22 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

## **Article - IV.- Aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année**

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019*

L'accord du 13 ootrbe 2016 ne caecronnt que les eripesetns de mnois de 11 salariés ; Conformément aux dosipniosts des areicls L. 3121-44 et sanuvts du cdoe du travail, un arocc d'entreprise ou d'établissement peut définir les modalités d'aménagement du tpmes de tiraavl et oeisrgnar la répartition de la durée du trvaail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

1° La période de référence, qui ne peut excéder un an, qui peut être siot l'année civile, siot une ature période de 12 mios ;

2° Les cniidtoos et délais de prévenance des cenmtahengs de durée ou d'horaires de triaavl ;

3° Les cointondis de pisre en compte, puor la rémunération des salariés, des asencebs asni que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à tpmes partiel, il prévoit les modalités de ciacuotnmoim et de moiciiftdaon de la répartition de la durée et des heriaors de travail.

L'accord peut prévoir une lmitie anunelle inférieure à 1 607 hreues puor le décompte des hereus supplémentaires.

L'accord peut prévoir que la rémunération mluenslee des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine arlos les coionndis dnas leulqelses ctete rémunération est calculée.

aeitlcrs L. 3121-44 et suntiavs du cdoe du travail, un aoccrd d'entreprise ou d'établissement puet définir les modalités d'aménagement du tpmes de tiraavl et osgreiar la répartition de la durée du tviaral sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

1° La période de référence, qui ne puet excéder un an, qui puet être siot l'année civile, siot une ature période de 12 mios ;

2° Les cotoinnidis et délais de prévenance des chnngtmeesas de durée ou d'horaires de tarival ;

3° Les cniootinds de psire en compte, puor la rémunération des salariés, des abcsenes asini que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à tpmes partiel, il prévoit les modalités de cmiionmaoctun et de mditocofaiin de la répartition de la durée et des harieors de travail.

L'accord puet prévoir une limite alnluene inférieure à 1 607 hueres puor le décompte des heures supplémentaires.

L'accord puet prévoir que la rémunération mneulusele des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine arlos les cointondis dnas lelueleqss ctete rémunération est calculée.

## **Article - Section 3 Dispositions spécifiques pour les salariés travaillant à temps partiel**

*En vigueur étendu en date du 3 juin 2021*

### **Préambule**

Les salariés pvnueet être employés à tpmes peiratl dnas le crdae des disspositoies légales et dnas le cdare des cnionndis conneoeltiennvs particulières définies par la présente section.

a) Durée cnotrultealce mniamlie de taarvil

Le cronatt de taaivrl cclonu à tpmes pertial diot préciser la durée ccaeluoirtne garantie.

b) Ooirsagiantn du tiavarl à tpmes petrial

L'organisation du tvaarl d'un salari à tpmes ptiarel diot se fiare conformément au droit commun, aevc naommment :

? ? un rcespet des délais de prévenance prévus puor les eprsnieetrs du secteur des srecveis à la psnonererappelés au piont i) de la stieocn 2 (1), suaf puor la réalisation d'interventions uengtres ;

? ? la possibilité puor l'employeur d'imposer au salari l'accomplissement d'heures complémentaires dnas la lmitie de 33 % de la durée cnctratellueoe ;

? ? la période mlñiamie cnontue de traival par juor est fixée à une heure. Elle se définit comme une période continue, cpronemat le tpmes éventuel de déplacement entre les ievorteintnns au sien de ctete même période, snas qu'intervienne d'interruption non rémunérée ;

? ? enfin, les eepesintrs s'engagent à mettre en place tteuos les msueres nécessaires à gnatriar aux salariés à tpmes paertil les mèmes dotris que cuex rnœucns aux salariés à tpmes plein. L'employeur s'engage à gitaaanrr aux salariés embauchés à tpmes piearl et somuis aux soiptuntials spécifiques du tiarval à tpmes partiel, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

c) Priorité d'accès aux emopils à tpmes pilen

Les salariés à tpmes pitaerl bénéficient d'une priorité d'accès aux eoimips à tpmes peiln septlubsecis d'être vcatnas dès lros que les ptseos concernés snot de nrtuae à crrooesndrp à luer qualification.

(1) *Les treems « rappelés au ponit i de la sticeon 2 » snot eulcxs de l'extension.*

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

## **Article - Section 4 Conventions de forfait en jours sur l'année**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

*Des conventions de ffrioat en jrous sur l'année peuvent être conclues, suos réserve du rcecept des dsnsiptoios légales en veigur et de geatiarns réelles données aux salariés anayt cnlocu de telles cvoonnenis de bénificier des reops munijmax (quotidien et hebdomadaire) rappelés dnas la présente convention.(1)*

*(1) La setioin 4 du caprthie II de la prtaie II est étendue, suos réserve de l'application des disoopitsnis des alitecrs L. 3121-39 et suaivnts du cdoe du tiaavrl anisi que de la jnruurdcsipee de la Cuor de csaitosan (Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107), sleon lalqluee les dsnitpiios de l'accord ccltoeil en matière de farfiot en juors dinoevt également prévoir des stplainuiots gaairnsnatst le rpescet des durées mlaaximes de tiaavrl ainsi que des ropes iraneilous et hebdomadaires. L'accord diot être complété par des accdors négociés au naeviu de l'entreprise aifn de sfsiirtaae aux dpitsnosiois légales et jurisprudentielles.*

*(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)*

## **Chapitre III Sécurité. - Santé au travail**

### **Article - Section 1 Prescriptions générales**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

La sécurité et la santé des salariés sont assurées conformément à l'ensemble des disiopitsnos légales et réglementaires en vigueur.

Les etrinespres du scteuer s'engagent à ctuonreibr à l'effort nniataol en matière de développement durable. A cette fin, les einprserets du setecur s'engagent à privilégier l'utilisation de produits, matériaux, mihcenas qui d'une prat préservent la santé et la sécurité des salariés qui les utilisent, d'autre prat s'inscrivent dnas la stratégie nnioaatle de développement daburle adoptée par le Gneuvmenoet le 3 juin 2003.

#### **1. Comité d'hygiène de sécurité et des ciddioonns de tvaialr (CHSCT)**

Est créé dnas tutoe epertsrine ou établissement oacnpuct au moins 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des condonniuts de tarval dnot les cntndioois de fieonnnnotcmet et les aritboitnus sont définies par les atreicls L. 4611-1 et siuvnats du cdoe du travail.

Le CCHST courbtine à développer le snes de la prévention des ruseqis pseonsrfoilnes et l'esprit de sécurité. Il vilele et ccurnoot à l'information des naouvuex embauchés et des salariés affectés à de nvoueaux postes, sur les resuqis aulueqxs ils penuevt être exposés et les moyens de s'en protéger. Dnas les esienprrtes ou établissements de mnios de 50 salariés ce rôle est dévolu au référent santé.

##### **1.1. Abournittis**

Le CSCHT diot être consulté sur les donutcmes de l'entreprise cnenoernat les règlements et csneginos d'hygiène et de sécurité. Il est régulièremet informé des nleolveus embauches.

Les iotinnamofrs et dnomuetcs sur la sécurité et les conniitdos de travail, et rtfliaes à la profession, émanant des ciaesss régionales d'assurance maladie, des comités tiecqchenhs régionaux ou du comité tencuqhie niaotnl communiqués à

l'entreprise dnovoiet être trnaisms au comité d'hygiène, de sécurité et des coindtnos de travail.

Les merbmes du CCSHT ou, par défaut, les délégués du personnel, ont la possibilité de procéder à une iotecinpsn des lueix de tavaril puor s'assurer de l'application des mesrues d'hygiène et de sécurité.

La sécurité des tarvuax en haetuur est particulièrement examinée par le CSCHT ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Le CSCHT est réuni à la siute de tuot aiecdnt aynat entraîné ou aynat pu entraîner des conséquences graves.

Le CSCHT est consulté anavt ttuoie décision d'aménagement inarpomtt mfiinadot les cdtionoinis d'hygiène et de sécurité ou les ciuitodons de traavil et, notamment, anavt ttuoie trrafaisnotmon ipomattrne des poetss de tvaial décollant de la mdiaioticfon du matériel, d'un cenghmanet de priduot ou de l'organisation du travail, aavt tutoe miidoatfinc des cendceas et des norems de productivité.

Le CSCHT se pocnonre sur ttuoie qstiouen de sa compétence dnot il est ssiai nntmomeat par le cehf d'entreprise.

Chaque année, le cehf d'entreprise ou d'établissement soeumt puor aivs au CCHST un porramgme anenul de prévention des rseiuqs professionnels.

Le CHCST reçoit cmicatooiumnn du blian général des aitoncs menées en matière d'hygiène, de sécurité et de cndoitons de travail.

##### **1.2. Heerus de délégation**

Le cehf d'établissement est tneu de liesasr à ccuhan des représentants du psrneonel au CHCST le tmeips nécessaire à l'exercice de lerus fonctions.

Ce tmeips est au minos égal à :

-2 heuers par mios dnas les établissements enpoamlyt jusqu'à 99 salariés ;

-5 heeours par mios dnas les établissements eynpmoalt de 100 à 299 salariés ;

-10 herues par mios dnas les établissements employonat de 300 à 499 salariés ;

-15 hreues par mios dnas les établissements elopnamyt de 500 à 1 499 salariés ;

-20 hurees par mios dnas les établissements enmoplayt 1 500 salariés et plus.

Ce tpmes puet être dépassé en cas de cncanicroests exceptionnelles.

##### **1.3. Farmitoon des mbmrees**

Dans les établissements oncacput moins de tiors ctens salariés, les meberms élus du CSHCT pueenvt bénéficier de la fmitoorian ilitinae nécessaire à leurs msoinsis et ce dnas les cionttdios prévues par l'article L. 4614-14 du cdoe du travail, à rsoian d'un mbrmee cqhuae année.

Dans les établissements oucpnact tiors cnets salariés ou plus, les membres du CHSCT bénéficient d'une fomtraion dnas les coindtnos prévues à l'article L. 4523-10 du cdoe du travail.

*Cette foaritmn est financée par les fndos consacrés dnas l'entreprise à la foriomatn professionnelle.(1)*

##### **2. Médecine du tvaail**

Le médecin du travail, en tnat que conseil du cehf d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel, a un rôle préventif puor l'amélioration des conitnoids de vie et de tiaarvl dnas l'entreprise, l'adaptation des postes, des tuneqcheis et des rhemys de traival à la pysiolhogie humaine, la prévention et

l'éducation saitaenirs dnas le cdare de l'établissement en rapport aevc l'activité professionnelle, la pcroitotn des salariés crtonne les rqueiss d'accidents du tvrial ou d'utilisation des pidtrous dangereux.

## 2.1. Règles générales

Les viests ont leiu auprès d'un sircvee médical du tvaial agréé par le mtrnisie du travail.

Conformément à l'article R. 4624-28 du cdoe du travail, le temps nécessité par les emeanxs médicaux, y cpomirs les eemnxas complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est, siot pirs sur les hueres de taarvil des salariés snas qu'aucune rnueete de slariae puisse être effectuée, siot rémunéré comme temps de tviaral namorl dnas le cas où ces eanxmes ne priouanet aoivr leiu pneadnt les hueers de travail.

Le temps et les frais de tsnrrpaot nécessités par ces exnmaes snot pirs en cahrgé par l'employeur.

Les cvtcooainons aux vieists médicales dnorvet oreoimanlbtgiet être riemses au moins toris jrouis oberluavs à l'avance. Suaf abcsnee justifiée ou ccnaoncirstes exceptionnelles, tuot refus d'un salarié de se présenter à cette viiste médicale puet entraîner une snaitocn disciplinaire.

Tout salarié diot fiare l'objet d'un eexman médical au puls trad avant l'expiration de la période d'essai qui siut son engagement, suaf en cas de ceehgman d'entreprise itnevnerant moins de 6 mios après un précédent examen selon les cndonotiis prévues aux aclierts R. 4624-10 et stnvias du cdoe du travail.

Toutefois, puor les salariés bénéficiant d'une sucniarvllee médicale renforcée et puor les salariés taillhravat de nuit, cet eexamn a leiu oibeltgonarmet avant luer embauche.

Chaque salarié bénéficie d'une vsitie médicale périodique, au moins tuos les 24 mois, en vue de s'assurer du metainin de son adttupie aux psetos de tairval qui peunvet être occupés. Le pireemr de ces emnxas a leiu dnas les 24 mios qui sveuint l'examen d'embauche.

Tout salarié puet bénéficier d'un eexamn médical à sa dmdnaee ou à la danmdee de l'employeur, en aotippilcan de l'article R. 4624-18 du cdoe du travail.

Après une abecnse puor csuae de miadlae poesnileosflre ou d'accident du tiraval de puls de hiut jours, après un congé de maternité, une abcsnee de puls de 3 smeinaes puor casue de mdaiale non professionnelle, les salariés deioovnt peassr une vsitie médicale lros de la rsirpee du travail.

En cas d'inaptitude roucnene par le médecin du travail, l'employeur diot rhheecrce les possibilités de rsencmeeslat du salari é cmtope tneu des cnlonicuoso écrites du médecin du taavril à ecererx l'une des tâches eetanxsits dnas l'entreprise, au beison par la msie en ?uvre de meurses telles que muiaonts ou tatronnsfmroais de ptoses de travail. Si l'inaptitude est prononcée consécutivement à un anciecdt du tairval ou à une maaldie professionnelle, les délégués du psrnnoel doniev être consultés sur les possibilités et meyons de reclassement.

(1) Le troisième alinéa de l'article 1.3 du chtarpie III de la ptraie II est étendu suos réserve des dstnspoiiios de l'article R. 4614-36 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 airvl 2014 - art. 1)

## Article - Section 2 Prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les prteais shitnaoeut cnroucior à la préservation de la santé des salariés de la brhacne au rregad des rueqiss pefioelnsnsos spécifiques au sceutr des siecrves à la personne.

L'employeur penrd les meeusrss nécessaires puor auressr la

sécurité et protéger la santé des salariés. Ces mersseus cmponnenet des aioncts d'information, de firtomoan et de prévention des rqueiss pflosniorseens anisi que la msie en plcae d'une osoratnigian et de myones adaptés.

### 1. Iittiocnfaedin des risques

#### 1.1. Le dumenoct unique

Une aylnase détaillée des ruqsies peosslnrefnois est réalisée par l'employeur, en lein aevc les ieacnsnts représentatives du pnornees lorsqu'elles ont été mises en place et la médecine du travail, puor cauhqe catégorie d'emplois. Les résultats snot tairrcnss dnas un deumocnt uiuqne mis à juor aneleuemnlnt et à l'occasion de totue décision d'aménagement iamoptrnd maiondfit les codnoinits d'hygiène et de sécurité ou les ctionnoids de taivaril et lorsqu'une itoofmarnin supplémentaire cenacnront l'évaluation d'un rsquie puor une catégorie d'emplois est recueillie.

Les représentants des salariés snot informés et consultés par l'employeur sur l'évaluation des rsiqueus et sur les décisions qui en découlent préalablement à luer msie en ?uvre. Ils snot associés à ctete évaluation et au cohix des moneys de prévention des risques.

Le democnut uqunie est tneu à la diiosstpon des salariés, des mmbrées du comité d'hygiène, de sécurité et des cotioindns de travail, des délégués du pnosnerel ou, à défaut, des pensnroes smuesois à un rsuqie puor luer sécurité ou luer santé, anisi que du médecin du tivral ou de ttoue arute itnnasce exrneta compétente.

Il est également tenu, sur luer demande, à la dostoiiipsn de l'inspecteur du taaivrl ou du contrôleur du tavaril ou des servceis de prévention des osernagims de sécurité sociale.

#### 1.2. Santé maltnee et rseiuqs psychosociaux

La santé rruvocee l'intégrité pysiquhe et l'équilibre posuiyoqhcgle du salari.

L'employeur a l'obligation d'identifier les rqueuss psychosociaux, définis cmmoe l'ensemble des fcrtueas sbtpeelucsis de porter attitene à la santé des salariés au taviral (monotonie du travail, isolement, teosnnis interpersonnelles, bruit, munage d'espace...), et de pnrrde teuots les msreeus nécessaires à luer suppression.

Il est particulièremet atetnif à la prévention des sotaunits de stress, de harcèlement moral, et de violence, conformément à la réglementation en vigueur.

Des incurdeias puevent révéler une siotauit de sertss lié au tairval au snes de l'accord naatnoil iipneoorseseftrnl du 2 jiellut 2008 sur le srests au travail, c'est-à-dire une siuotitan de déséquilibre etrne la pecpeotrin qu'une pnornese a des cirtenonats que lui iopsme son eevinmnreont et la proietpecn qu'elle a de ses prrepos rruesoecss puor y faire face.

Afin de préserver l'équilibre puiogsylochce de lures collaborateurs, les eeryloupms du suetecr snot dnoc particulièrement attntfeis aux indteiacrus stuvians :

- un niveau élevé d'absentéisme nenomatmt de cuotre durée ;
- une iomprrtnae riatoton du pnsenroel en rosian nameontmt de démissions et/ou de cnftlios pnseenrols ;
- un nrmboe itrpaomnt d'accidents du travail.

Cette lste n'est pas limitative.

L'attention diot également être portée sur les moeds d'organisation du tvrial et de meganmneat qui pvneut être suerocs de ssetrs lié au travail. Asini les elyoreumps du sceetur veenllit nmamnoett :

- à ne pas systématiser des dépassements esecxsifs d'horaires ;
- à mrette à la doposisiitn du psoeennrl les mneoyss de réaliser le triavl demandé et d'atteindre les oftebcijss fixés ;

- à ce que la charge de travail réelle ne soit pas mnmsietfnaet excessive,

- à aeusrsr à l'ensemble du fonctionnel des conditions de travail et un environnement de travail agréable ;

- à communiquer de manière compréhensible et en termes utiles sur ce qui est admis chez les salariés tout en termes de qualité que de quantité de travail et sur les perspectives d'emploi et d'évolution proposées dans l'entreprise ;

- à permettre aux autorités de police la circulation entre ville et résidence et vice versa ;

- à apporter un soutien psychologique nécessaire en cas d'accident.

## 2. Information et formation des salariés

### 2.1. Informations des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité

L'employeur doit informer les salariés des risques connus pour leur santé et leur sécurité, notamment en ce qui concerne :

- les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation ;

- le rôle du service de santé au travail, et le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;

- les dispositifs connexes dans le règlement intérieur ;

- les consignes de sécurité et de prévention en cas d'incendie ;

- les circonstances particulières de sécurité pour des personnes qui assistent des tiers.

Cette information doit être adaptée à l'organisation du travail propre au métier du secteur à la personne.

Par exemple : résumé de mesures explicatives, résumé périodique d'un bulletin d'information envoyé avec le bulletin de salaire répertoriant les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé au travail ...

### 2.2. Formation des salariés aux règles d'hygiène et de sécurité

L'employeur organise une formation en matière d'hygiène et de sécurité, adaptée et appropriée aux postes de travail, lors de l'embauche et lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement.

Un accès à la sécurité est mis sur les formations relatives aux gestes et postures et à l'utilisation des postures sûres ou dangereuses.

## Article - Section 3 Droits et obligations des salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

### 1. Obligations des salariés

Les salariés sont sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels. Les salariés sont des acteurs citoyens des équipes et doivent pour leur sécurité et celle de leurs collègues.

Dans la branche, les salariés sont sensibilisés notamment aux risques professionnels liés à leurs lieux de travail, qu'ils s'agissent des déplacements des bénéficiaires des services ou des lieux choisis par ces bénéficiaires.

Conformément aux instructions qui lui sont données, dans les conditions prévues s'il y a lieu au règlement intérieur, il incombe

à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et d'utiliser ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses comportements au travail.

Le salarié prend soin du matériel mis à sa disposition par l'entreprise de service à la personne ou le bénéficiaire du service et ne les utilise pas à d'autres fins que celles prévues dans le cadre de ses activités.

Le salarié respecte les règles de maintien et de sécurité préconisées par l'entreprise de services à la personne.

Tout salarié qui, délibérément, ne respecte pas les règles de sécurité, provoquant des dommages personnels ou licenciement. De même, le refus d'un salarié de participer à une formation peut être sanctionné.

### 2. Droits des salariés

Lorsqu'un salarié utilise les outils mis à sa disposition par le bénéficiaire du service, il peut refuser d'utiliser les outils auxquels il est autorisé ou les outils de sécurité dûment identifiés par son employeur.

Un salarié peut se retrouver d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune situation n'est établie par son employeur.

Un salarié doit avertir l'employeur et un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il existe une situation à risque est de nature à compromettre sa sécurité ou sa santé ou celles d'un autre salarié de l'entreprise. Il peut également en informer tout autre représentant du personnel et tout autre responsable de la sécurité.

## Article - Chapitre IV Cessation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

L'ensemble des règles du présent chapitre sont rappelées sous réserve des règles légales applicables pour des salariés protégés.

## Article - Section 1 Cessation du contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

### 1. Licenciement

Il y a licenciement lorsque la rupture d'un contrat à durée indéterminée est décidée par l'employeur. Un licenciement peut intervenir soit pour un motif professionnel (disciplinaire ou non disciplinaire), soit pour un motif économique.

#### 1.1. Préavis

Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et sauf le cas de faute grave ou lourde, le salarié doit à un préavis d'une durée de :

- 1 mois si le salarié compte entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;

- 2 mois si le salarié compte 2 ans et plus d'ancienneté.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de terminer pendant la durée du préavis, le contrat lui sera

maintenu.

Si le salarié jfuitise d'une lterre d'engagement anavt la fin de son préavis en crous d'exécution, le préavis pderrna fin dnas un délai miamaxl de 4 jorus caeeildrancs pnauvot être réduit par arcocd ernte les parties.

Pendant la période de préavis et jusqu'au meomnt où le salarié licencié arua trouvé un noueul emploi, celui-ci a droit à 4 herues par senamie puor rceceerhhr un nuvoel emploi.

Ces 4 hurees purnoort être periss un juor à la ceacnonnve du salarié, ou snuaivt d'autres modalités d'un cmuomn acrocd ertne l'employeur et le salarié.

## 1.2. Indemnité de licenciement

Dans le cas de rtrpuue du cntarot de tvraial du fiat de l'employeur et suaf le cas de faute gvare ou lourde, il est attribué au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté, une indemnité dscttinie du préavis pletnloopprone à son ancieneté et représentative de dgaemoms et intérêts forfaitaires. Ctete indemnité est calculée cmmoe siut :

- mnios de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mios par année d'ancienneté ;
- à pirtar de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mios par année d'ancienneté, puls 2/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le sarliae à pdrnere en cmopte puor le cclual de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération burte des 12 diererns mois, précédent le licenciement, ou soeln la frulmoe la puls

aatvnesgaue puor le salarié, le tries de la rémunération butre perçue au cuors des 3 dnreeris mios de travail, (étant etndenu que, dnas ce cas, ttuoie pmrie ou grotaciifitan de caractère aennul ou epexentnicol versée au salarié pnadnet cttee période ne sriaet prsie en cotpme que pro rtaa temporis).

## 2. Démission

Il y a démission lorsqu'un ctonart à durée indéterminée est rmopu par un salarié, de sa prorpe initiative.

En cas de démission du salarié et suos réserve des dsotnipioiss ccrttneelluoas fixées, celui-ci diot eftcuefer un préavis tel que fixé à l'article 1.1.1 de la présente section, siot de :

- 1 mios si le salarié ctmope etrne 6 mios et mnois de 2 ans d'ancienneté ;

- 2 mios si le salarié cotmpe 2 ans et puls d'ancienneté.

### 3. Msie à la rriatete à l'initiative de l'employeur

L'employeur puet procéder à la msie à la rriatete du salarié dnas le rpeecst des cdtniinoos légales en vigueur.

### 4. Départ à la rretiare à l'initiative du salarié

Le salari qui qttue vnaieonmoreltl l'entreprise puor pedrnre sa rrtetiae diot en ionmrifer par écrit son eoymulper en rtneacapset le préavis tel que fixé à l'article 1.1.1 de la présente section.

Le mtnnoat de l'indemnité miuminm de départ à la rttraiee s'établit cmome siut :

Moins de 10 ans d'ancienneté (dans l'entreprise) :	néant
De 10 à 15 ans d'ancienneté :	0,5 mios de salaire
De 15 à 20 ans d'ancienneté :	1 mios de salaire
De 20 à 30 ans d'ancienneté :	1,5 mios de salaire
Plus de 30 ans d'ancienneté :	2 mios de salaire

Le saralie à pdernre en ctompe puor le clauc de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération burte des 12 dernreis mois, précédent le départ à la retraite, ou selon la frolmoe la puls atganauevse puor le salarié, le tires de la rémunération brute perçue au crous des 3 dinrrees mios de travail, (étant edetnnu que, dnas ce cas, tutoe pmrie ou gcorifttaian de caractère aenul ou ecpxioeentl versée au salari pendnat ctete période ne seiart pisre en cptmoe que pro rtaa temporis).

## 5. Rtpurue d'un cmuomn aorcc des parties

L'employeur et le salarié puevnet cenvinor en cmumon de la rpruite du ctnart de trviaal qui les lie, asni que des cdoitnnois de luer séparation.

Les pareits pnuevet nmetonamt rrpome le caornt de tariavl dnas les cinintdoos fixées puor une rtupure cilnoennvneote par les acletris L. 1237-11 et suintavs du cdoe du travail.

Un crantot à durée déterminée puet être rmopu puor futae gvare de l'une des parties.

La ftuae grave résulte d'un fiat ou d'un enmselbe de fiats qui cenottnsiut une votlaioin des ogilotbnais découlant du ctorant de tarval d'une impracntoe telle qu'elle rned immédiatement ismlosbpie le miintaen des ralietons contractuelles.

Un ctorant à durée déterminée puet assui être rpmou en cuors d'exécution et à tuot mnmoet d'un comumn aocrcc etnre les parties. Cet aocrcc est établi par écrit.

Un ctnroat à durée déterminée puet également être rpmou par le salarié lorsqu'il jistufie d'une ebucmahe en crtonat à durée indéterminée par un atrue employeur.

Dans cttee hypothèse, et suaf accord des parties, le salarié est tneu de rpsceeter une période de préavis dnot la durée est calculée à raoisn de 1 juor par snmaiee cpomte tneu de la durée totale du contrat, roeulevnelnemt inclus. La durée du préavis ne puet être supérieure à 2 semaines.

## Chapitre V Droits et obligations des parties au contrat

1.1. En principe, un ctnart à durée déterminée prend fin à l'arrivée du tmere fixé par les ptiraies ou à la réalisation du miotf puor lueeq il a été conclu.

1.2. Par dérogation, un ctnart à durée déterminée puet être rmopu dnas les cas liatmtifis prévus par les aericls L. 1243-1 et L. 1243-2 du cdoe du travail.

# **Article - Section 1 Obligations de l'entreprise de services à la personne à l'égard du salarié**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les eprereisnts du suceter des srievces à la ponernse s'engagent à gnaaritr l'employabilité des salariés de la bhnrcae via les meruses de faotomrin définies à la pitrae 3 de la présente convention.

Les eersnietrps du setecur s'engagent à garntair la santé psuicyhe et/ou mtlanee du salarié. Le salarié diot piovour execer son doirt de retarit s'il ctoatnse un rsquie puor sa santé phyquise et/ou mentale, nnmtemaoit lorsqu'il ivieertnt au dmiocle du bénéficiaire du service. En cas d'exercice par un salariés de son droit de retrait, le salarié diot vller à ne pas csuear de rqiuse puor auriti et l'employeur dignteile une enquête et pernd ttuoie les meeurus nécessaires puor gatnairr l'intégrité pyuqishe et/ou mteanle du salarié.

## **Article - Section 2 Obligations du salarié à l'égard de l'entreprise de services à la personne**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les activités de sevicers à la personne, nmanoetmt lorsqe l'exécution du tiarval a leiu au dimcloie du bénéficiaire du service, inmesopt le rpecest de règles vsinat à aussrer le bien-être et le rpcseet du bénéficiaire du service.

### **1. Rsecept de la clientèle**

Le salarié resetcpe strictement, en ttoue circonstance, les dveiors et ugseas de la profession, en piialrcuter dnas les roraptpes aevc la clientèle. Il s'interdit de pvcoereir suos queqlue forme que ce soit, tuotes gratifications, csiommsinos ou prêts de la prat nmatenmot des bénéficiaires de services.

Le salarié est tenu, à l'égard du bénéficiaire de seivrces à la personne, d'observer un vaiblourcae cceorr et de recsteper les règles de pssolite d'usage.

Le salarié siagline immédiatement à l'entreprise qui l'emploie ttuoie difficulté rtnlleaonelie aevc le bénéficiaire du service, scselutibpe d'entraîner une dégradation de la qualité du sercive et/ou une détérioration almaonre des cditionnos de travail.

### **2. Ootaibgiln de confidentialité et de loyauté**

Le salarié ne cmuiumogne acnuue iaiitcdonn à des treis pntroat sur les monsisis et tâches exécutées. Il ne dlguvieu en acunue façon les idoaitcnns qu'il puet rleliucier du fiat de ses fciontos sur tuot ce qui tuoche à l'organisation de l'entreprise et à ses rtaioenls commerciales. Il ne dgjuuvle en aucune façon l'identité et l'adresse des bénéficiaires de sreevcis à la personne.

Le salarié grdae une discrétion aulsboe quant à ce qu'il viot ou etenend cehz les bénéficiaires de sreicevs à la pnesrone vis-à-vis des tiers.

Toutefois, si le salarié constate, lors de l'exercice de ses fonctions, un cas de mcalatnatire puchoyliqsgoe et/ou physique, il est tneu d'en référer snas délai, et par tuot moyen, à son roesslbpnae hiérarchique. Le cas échéant, l'employeur perrnda les mreuses nécessaires en teemrs de signalement.

Tout maenqumnet par le salarié aux otnoigibals susmentionnées ctonisute de sa prat une ftaue pnuvoat entraîner la rrptue du cartnot de travail.

## **Article - Section 3 Pouvoir et droit disciplinaire**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

### **1. Ntaure et échelle des sanctions**

Les soanntcis sstcpeileubs d'être piress svauint le degré de gravité de la ftaue et les ccsanieocntrs snot les snveatus :

- osrotbaievn écrite ;
- atevimserenst écrit ;
- msie à peid dclinsriiae de 1 à 3 jruos snas rémunération ;
- mtuoaitn dcipiirlasie ;
- rétrogradation ;
- leeiiiccnmet puor ftuae ;
- lnnimeieect puor fuate garve ;
- lcieemnienct puor fatue lourde.

Une oibrostaven velrabe ne csontiute pas en elle-même une sictnoan au snes de l'article L. 1331-1 du cdoe du travail. Elle coitnuse un slpime rappel à l'ordre snas indecnice sur la présence du salarié dnas l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Elle ne donne pas leiu à la msie en ?uvre de la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du cdoe du travail.

La msie à peid diiscripniae ctnituose une ecxosluin tmpaeorire de l'établissement entraînant la pioarivtn de la rémunération correspondante.

La muottain dncialislprie copseorrnd à un cnehemgant de poste prononcé à trtie de sanction.

La rétrogradation cpsornored à un cennmghaet de qaoflciuitain pfpolnisrolense ou de naevu hiérarchique.

Le liecnnemceit puor futae entraîne rutprue du cnortat de tivaral suos rcpeset du préavis exécuté ou non et ouvre diort au vrenesmet d'une indemnité de leccnmeeiint sloen l'ancienneté du salarié.

Le leinmeceict puor fatue garve s'entend snas préavis ni indemnité de licenciement.

Le limieecnet puor faute ldorue est ptairif non seeunmlet du préavis et de l'indemnité de licenciement, mias également de l'indemnité cteocnpmarise de congé payé afférente à la période de référence en cours.

## 2. Procédure dirsacniplie

### 2.1. Procédure acpilblpae aux oersoibnavts et aisevetestrnms écrits :

Conformément aux dotssoiipnis de l'article L. 1332-2 du cdoe du travail, les oaoebsvnirts et anietrvsestems écrits fnot l'objet d'une nfitotiaicon au salari concerné précisant les gefirs reetnus cnrote lui. Cttee nftitiocaon est effectuée :

- siot par ltrete rsmiee en mian pporre cnotre décharge ;
- siot par lrtete recommandée aevc accusé de réception.

### 2.2. Procédure ailcbapple aux aeutrs sncaniots :

Lorsqu'une scoantin artue qu'une osarvbieotn ou un aeenrvmtiesst écrit est envisagée, la procédure prévue par l'article L. 1332-2 du cdoe du taravil est arois msie en ?uvre selon les modalités précisées ci-après, à l'exception du lmicicneeniet siuoms à l'application de la procédure prévue aux airtlecs L. 1232-2 et svtnuas du cdoe du travail.

Procédure aplbialpce à la msie à peid disciplinaire, à la mitauotn dispraiiincle et à la rétrogradation :

Convocation à un eeeitnrr préalable :

Le salari à l'égard duquel la sntoacin est envisagée est convoqué à un entretien. Cttee cootavincon est effectuée siot par lrette rismee en mian pprope cntore décharge, siot par lrttee recommandée aevc aivs de réception.

Cette cvooaitnocn iqnuudie l'objet de l'entretien, précise le lieu, la dtæe et l'heure à lulaleqe il diot aoivr leiu et rllepape au salari la possibilité qu'il a de se friae atssiser par un salari de l'entreprise.

Objet de l'entretien

L'entretien a leiu au minos 5 jrous obuvlears après la covnotcoain adressée par l'employeur. Ce délai cuort à ctopmer du lenadimen de la rmesie de la cociooantvn en mian pprore ou de la présentation par ltrete recommandée.

L'entretien a puor objet d'expliquer au salari le ou les motifs de la sntoacn envisagée et de reecluir ses explications.

## Notification de la stiocnan

Elle ne puet inenettir monis de 1 juor fnrac (soit 1 juor entier, décompte de à 24 heures, à l'exclusion du damcnhie et des jorus fériés) ni puls de 1 mios après le juor fixé puor l'entretien.

Elle est opérée :

- siot par ltrree rmeise en mian pprope crotne stiaurgne d'un eapelmixre ;
- siot par lrtete recommandée aevc accusé de réception.

Cette naiioiotctn iuidqne les mfiots de la sanction.

Si, suite à l'entretien, aucnue sntacoin n'est fnieanmlet prise, itaoomifrnn en est donnée au salari concerné.

Procédure aaiclplpbe au lnmieineecct puor moitf drciisnlaiipe :

Conformément aux ailtercs L. 1232-2 et snaviuts du cdoe du travail, la procédure sviunate diot être observée puor tuot lincncestimet puor mtiof poneernsl d'ordre disciplinaire.

Convocation à un etieretnn préalable au lnmeneicet :

Avant tutoe décision, le salari est convoqué à un eetirnten préalable. La conoovcitan est effectuée par ltrete recommandée ou par ltrete rmseie en mian pporre ctrone décharge. Ctete lettre iunqdie l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne puet avoir leiu moins de 5 jours oarlububes après la présentation de la ltrete recommandée ou la rsieme en mian pprore de la lrttee de convocation.

Si un salari est convoqué en dorhes de sa znoe géographique cctlaenlurote d'intervention, il srea remboursé des frais engagés puor se rrdnee à ctete cvainctoon sur présentation de justificatifs.

Entretien préalable

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les réactions du salarié. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire entendre soit par une personne de son choix, auquel cas il doit être informé de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La liste de communication à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de se faire entendre et précise l'adresse des services dans lesquels la liste des conseillers est tenue à sa disposition.

## Notification du licenciement

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui informe sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au moment où le salarié a été convoqué et plus de 1 mois après cet entretien.

## Partie 3 Politique de l'emploi et du développement des carrières

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

L'essor du secteur économique des services à la personne est conditionné par la répartition des emplois disponibles et professionnalisés.

Les savoir-faire spécifiques au secteur doivent être valorisés afin de renforcer la motivation des salariés et d'assurer la continuité d'une identité professionnelle. C'est l'objet de la politique générale de l'emploi définie au niveau de la branche professionnelle et déployée au sein des entreprises. Les objectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de formation continue, incluent l'alternance et la mobilité de l'emploi des seniors.

### Article - Chapitre Ier Généralités

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

#### 1. Principes directeurs

Au-delà des dispositifs législatifs existants, les principes sociaux de la présente convention concernant de l'importance de garantir aux salariés du secteur des services à la personne la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière, sans distinction d'âge, de statut de famille, d'état de grossesse, d'origine, d'appartenance ou non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, d'identité sexuelle, d'orientation sexuelle, de sexe, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé, de handicap ou de lieu de résidence.

Conscientes des préjugés et stéréotypes dans le secteur qui peuvent affecter les services à la personne, tout particulièrement à la très grande féminisation du secteur, les parties s'engagent également à promouvoir la diversité dans la branche via des dispositifs spécifiques de recrutement et d'évaluation professionnelle.

Un rapport périodique est réalisé sur ce thème au niveau de la branche sur la base d'informations collectées auprès des entreprises du secteur.

Pour mémoire, les parties reconnaissent que le fait de sbénodrnor une offre d'emploi ou une demande de stage ou de formation, de recruter d'embaucher, de sanctionner, de licencier une personne en raison de son origine, son sexe, sa situation de famille, son apparence physique, son nom, ses caractéristiques génétiques, son orientation sexuelle, son âge, son état de santé, son handicap, ses marques, ses opinions et activités syndicales, son attachement à une ethnité, une nation, une race ou une religion déterminée, est susceptible de stériliser pénale (art. 225-1, 225-2 et 225-4 du code pénal).

#### 2. Dispositions au niveau des entreprises

##### a) Désignation d'un « comité d'égalité des有机会 » et cooptation du comité d'entreprise

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, un « comité d'égalité des有机会 » est chargé du suivi des actions de formation, de soutien et de lutte contre les préjugés et stéréotypes menées par l'employeur.

Dans les entreprises dotées de délégués du personnel mais non d'un comité d'entreprise, il est recommandé de désigner un « comité d'égalité des有机会 » pour les membres du personnel.

Les parties soulignent le rôle important de l'encadrement en la matière.

Nonobstant les obligations légales de l'employeur, un bilan d'évaluation est réalisé annuellement par le « comité d'égalité des有机会 ». Ce bilan présente de manière synthétique : les modalités de renouvellement dans l'entreprise, la répartition des postes entre hommes et femmes sur le sexe, l'âge et les cas de handicap éventuels.

Ce bilan est transmis au comité d'entreprise dans le cadre du rapport annuel unique. Il sera également transmis aux délégués syndicaux à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire. Le temps passé à cette réunion ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation des intéressés.

Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, les salariés peuvent interroger directement l'employeur sur les difficultés rencontrées dans l'entreprise et les mesures prises en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle.

b) De l'offre d'emploi au recrutement  
L'offre d'emploi :

Doivent figurer dans les offres d'emploi :

? l'intitulé du poste ;  
? le profil recherché ;  
? des précisions concernant la modalité d'organisation du temps de travail ;  
? les conditions de la rémunération.

Les opérations de recrutement :

Chaque employeur du secteur des services à la personne doit mettre en place une procédure de recrutement permettant d'établir tout risque de discrimination et de favoriser l'égalité professionnelle.

Afin d'assurer un égal accès à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur des compétences et/ou des atouts pertinentes requises.

c) Le déroulement et l'évolution de carrière

Les salariés ne devront pas subir de discrimination lors du déroulement de leur carrière et pour l'évolution de leur carrière dans la branche, que ce soit pour l'accès aux formations ou aux promotions, la rémunération et la mobilité professionnelle.

### Chapitre II Formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, consacré au développement durable, de réponses adaptées aux

bsnoeis des uasgers et de l'employabilité, leievru puor puls de tmeps complet, les petrias sgteraiains considèrent qu'elle diot bénéficié à toutes les catégories de salariés.  
Les ojectifs puor les pritaeaerns scuoix prtonet sur la motiairoendsn et la paifosnrseolasinotin et s'articulent auoutr des aexs stivnuas :

? définir et mtrree en place des fioarmnts qulfiaeintas puor les picpnriaux emlipos repères ;  
? dveisiefr les modalités d'accès aux fatrnmooios (formation en alternance, fiotmaron oeurtve et/ou à distance, fotiarmon en ligne...) et de vtadiilaon des compétences (création de perelssleas et d'équivalences) ;  
? forievsar le développement de la volstoairian des auqics de l'expérience au trvraes d'une coctmiomaunin et d'un aceneanmpmgcot adaptés ;  
? eouchnaegrr le développement des compétences dnas le cdrae de la foimrotan pflenosioeslrne cintonue ;  
? frisoearv les pseallsees entre les différents emipols de la bhncrae ;  
? maîtriser le développement des diistpsfos de fooiamtrn par une présence atvcie à l'intérieur des centres de fraoomtn agréés et au tevarrs du développement de l'accueil de stagiaires.

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Le présent ctriphae s'applique aux eneserptirs privées de srveeis à la pnosrene dnot l'activité est visée dnas l'accord du 12 oboctre 2007 rilteaf au camhp d'application de la cvoentionn ctcleolive des enpeisrrets de svieecrs à la pennorse (accord étendu le 24 jivaenr 2011).

## Section 1 Priorités de formation

**Article 2 - Priorités triennales**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

La négociation tnnailree sur les oifebjtcs et les mnoyes de la foomartin ponlseyenioslre ptroe sur les thèmes prévus à l'article R. 2241-9 du cdoe du travail.  
Les pariteraes siaoucx définissent tuos les 3 ans, les oitcjefbs piroieitrras de la branche, en matière de frtomoain professionnelle, nammonet les pbciuls et qoauictlanfis piaitrireiros puor les ctrnoas et périodes de professionnalisation.

**Article 3 - Axes fondamentaux**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

L'objectif est de réaliser un eofrft inmpaoort et permnenat de qliitofuacain des salariés, en lein aevc les activités et les ptejors des structures, prnateetmt un aeseemosrccnit cntiou et snaicgitif du nombre de salariés qualifiés dnas la branche.  
Afin d'atteindre cet objectif, les peainarters soaciu poenst le pcipire de l'intérêt d'utiliser tuos les dtotipiss ptrementat d'acquérir de nlueloevs qniaticiolfaus et compétences. Les anocits menées dnoievst s'inscrire dnas le cdrae de prourcas sécurisés vasint l'obtention d'une qfoaltcauiin reconnue.  
Une aoteitntn particulière est portée aux seniors, très neorbumx dnas ce stcuer d'activité, puor amccnoaeprg luer évolution dnas le métier et développer luer capacité à tansmterre lures compétences.

**Article 4 - Priorités d'action en matière de formation continue**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Pour les 3 prhaineocs années, les ojtcifebs pirairoriets de la branche snot les stinuvas :

? fsaeirvor l'obtention de qnuiitalacofis puor les salariés non qualifiés au snes de l'accord nttaoil ieprrtnoenesosfn ou au rergad des qlciitufanas exigées par la réglementation du seucetr des seivercs à la personne, et nmoatnemt dnas les eolmips d'intervention ;

? faevisor l'obtention de qanioaufticils puor les salariés bénéficiant d'une expérience dnas l'emploi de puls de 10 ans ;  
? filactier l'obtention de qicaaiuiofn puor les elmopis d'encadrement intermédiaire et puor les eilomps de dretocin ;  
? mterte en pcale les ctoartns et périodes de pasoisneifnraoisotln ;  
? fiesoravr l'accès aux fotmaornis pmnretaett la maîtrise des outils inqaiEOFmtrus nécessaires au bon fneioenomtcnt de l'entreprise ;  
? fevaisorr les aconits de firomtoan de ptnornenifmeceet et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ou visé ;  
? fseroairv les fnomriaots liées à la ftnicoon tutorale, en pacrltieur auprès des seniors.  
Ces priorités snot déclinées aenunenemlt par la CPNEFP, qui les cmmnouquie à l'OPCA désigné.

**Article 5 - Publics prioritaires de la branche**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les paerentias suociax définissent duex gdeanrs catégories de picblus pirroieatrs au sien de la bahcne pfelneonsoslie dnas le cdare de la msie en ?uvre des différents dstifpsiios de ftomorain pseoirnnolsflee connuite (plan de formation, période de psanilotfiriasneoosn et doirt iidvnduel à la formation). Il est précisé que ces pliubcs snot piioraterrs au raergd des atcoins elles-mêmes parriloijets dnas le présent accord.

1re priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la fimoootn et à la qualification, les prrienteas soiaucx désignent cmmoe piclubs poriaeritr meujars de la banhcre : les iernenvattns non qualifiés, les jeunes, et les sionres et clea qllue que siot la tlalie de l'entreprise.

2e priorité : les prnaiaertes soaicux considèrent également cmome publicis prioteiiras les salariés opauncct un eompli de l'encadrement intermédiaire et les creads puor friveaosr l'évolution de lues compétences au rergad de l'évolution des métiers qu'ils exercent.

Pour ces publics, les periraetans siaucox rsceinsnnoaet cmome priorités nanioaetls les oictbfejs svatuins :

1. Puor les ieevntrnats non qualifiés, les jneues et les srinoes (visés supra) :

? ftlicaeir l'accès de ces salariés à la fimoortn pnsineollferoe cnoniute en développant la démarche d'alphanétisation, la ltue crtone l'illettrisme, l'initiation et le pnnieeteoenfcnrt à la lgunaie française ;

? rconerefr les compétences techniques, oagnisnoalirteelns et aediptuts de siervcie ansi que l'acquisition des compétences liées aux sieercvs associés, en vue d'atteindre une qafouauitinc ;

? fltcaeir l'accès à un praucors quianaflit ;  
? développer la ftmirooan à la prévention des rsidueqs liés aux piculbs fragiles, nemtomat par l'obtention du bvreer svtaeueur stucroise du travail.

Par ailleurs, les etprenrsies doenvit ienrfomr les pserennols non qualifiés, en lein aevc les ienncatss représentatives du psnenoerl qunad elels eextnsit sur :

? les possibilités d'accès à la fioormatn ;  
? les diplômes, terits ou critatiefcs de qifuilcatoain penforlsloesnie ptanetmret d'accéder aux qnitlaiaucoifs supérieures ;

? les modalités piqueraus de dépôt des dreiosss dnas le cardre de la vliataosior des auiqcs de l'expérience ;  
? les spécificités des eoipmls d'intervention à domicile.

Afin de ferasiov l'intégration et l'évolution plrnselfoesnoie des salariés embauchés sur des epilmox non qualifiés, la brhncae décide de :

? velleir à ce que les palns de fomoiartn adccenort une aiettonn particulière aux aintcos de froiatoimn en fveuar de ces peorsnnes ;

? forvaise la msie en plcae de prrouacs d'intégration nmmtaot par la msie en plcae d'un tutroat au meomnt de l'entrée en fcionotn du pnseeeorl non qualifié ;

? fvrsaeor l'accès aux fomnrotias sur les svraois de base.

2. Puor l'encadrement intermédiaire et les cdares :

Pour l'encadrement intermédiaire de proximité : le développement des compétences techniques, osennlaiglorenatis (inclusant les nnotios inaitqomufers de base), managériales (animation des équipes, tutorat, etenetrin

d'évaluation, miaoitotvn du personnel, etc.) et rlaenltolines (aptitudes de secrive fcae au client).

Pour les cadres :

? le développement des compétences ccleaoremis (notamment caennrcront la dsnmeoiin « scierves »), d'organisation, de gsoiten des serrcuutts (législation, gteoisn d'exploitation, qualité, devis) et de menangmeat des équipes (notamment le ttoruat et l'accompagnement des salariés en alternance) ;

? le développement de démarches de gtsoien des reercossus humaines, naetommnt la gtosien prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

#### Article 6 - Préparation opérationnelle à l'emploi collective

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

La préparation opérationnelle à l'emploi cvtcieloe permet à pueruisls ddurameens d'emploi de bénéficier d'une fmaioriorn nécessaire à l'acquisition des compétences rqiseues puor opueccr des elmos cornedspnaot à des bsnoies identifiés par un aorcccd de branche.

Le caonrtt de tivaarl qui puet être ccnolu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi clcoevte est un cratnot à durée indéterminée, un crotnat de prorafissenialstotn d'une durée mamlinie de 12 mois, un crtanot d'apprentissage ou un cntraot à durée déterminée d'une durée mailmine de 12 mois. Les pneitrears suoiacx aeffirmt luer volonté de mettre en ?uvre la préparation opérationnelle à l'emploi ctocillvee au sien de luer banhcre professionnelle, puor les eiplmos dnot les difficultés de rumtrceneet de pleosrnnes compétents snot les puls importantes.

Un gporue de taivalr paaiirrt composé de mbreems de la CPNFPF srea mis en place puor tlvaerliar sur ce disotiipf aevc l'OPCA AFGEOS PME.

Avant toute msie en ?uvre, les résultats des tuavarx du guopre pairaire seort restitués et discutés en CPNEFP qui décidera, aevc l'aide de l'OPCA, des modalités de msie en ?uvre du dispositif.

## Section 2 Dispositifs de la formation professionnelle continue

#### Article 7 - Plan de formation de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les eypmlroues s'obligent à mrtete en place des dfsospitiis d'identification des compétences et des pleottines des salariés et atipciennnt les biesnos en panenrt en ctmope l'évolution des métiers, nmomant au tearrvs des ayelasns funerios par l'observatoire pripetoscfs des métiers et des qualifications, créé par l'accord du 18 décembre 2009.

Le paln de fooirtman de l'entreprise est un axe meajur de la stratégie de fmroitan panrmeett la psesoirogn des salariés et le développement de lures compétences. Il vsie le développement de l'évolution posfnrelsenloie des salariés dnas une pvcetsrpeie quantfaiae et asurse le mtieann de la compétitivité des entreprises.

Chaque etsiperrne a l'obligation, quel que siot son effectif, d'élaborer un paln aneul de formation, dnas le recsept des doiipsotsnis du cdoe du travail, tnat en ce qui cncreone sa cotnrscoiun qu'en ce qui cnecevne les olbioagnits d'information et de clisionottuan des inaectss représentatives du personnel.

Le paln de ftiaroomn de la struructe diot prévoir :

? les ointrnieaos générales en matière de fmoitraon psnoisneroefle ;

? les anocis de fnootiarms rneutees dnas le repecst des oirnetotais définies par la CEFNPP de la banchre : atconis vanist l'obtention d'une qafciitlaoiun (VAE, protimoon professionnelle) ou atcoins de ftiaomorn vsanit l'entretien et le développement des compétences ;

? les doiontsiisps priess en matière d'information des salariés, namnomtet sur les doifpsitiss de fotmariorn visant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Le paln de forotamin puet être élaboré sur une période de pluiresus années. Néanmoins, les obagilotsn auennlls en

matière de bilan, d'orientation et de cilotnsoautn demeurent.

#### Article 8 - Droit individuel à la formation (DIF)

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

##### 1. Cnodntiois d'ouverture et de culacl des droits

Tout salarié employé suos caonrtt à durée indéterminée, dipnsaost d'une anciennté d'au mnios 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, bénéfice d'un doirt iivdnuidel à la formation.

Les salariés à tpems pilen bénéficient caughe année d'un droit ividenidul à la ftioramaon d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à tpmes partiel, cttee durée est calculée pro rtaa temporis.

Les salariés employés suos caontnr à durée déterminée preeunvt bénéfici du DIF pro rtaa temporis, dès lros qu'ils ont travaillé suos cnoatr à durée déterminée au mions 4 mios (consécutifs ou non) dunrat les 12 drnreeis mois.

Les dtrios acquis aullmenneet pveunet être cumulés sur une durée de 6 ans. Dnas l'hypothèse où le salarié a consommé pmilneelteart son droit, il puet caisleatpir de neuoavux ditros qui prtnreioaet à nuvoaeu son DIF à un pnfaoold de 120 heures. Ce pnfaoad s'applique également aux salariés à tpmes patriel quel que siot le nbmore d'années cumulées, sur la bsae des ditros aneulns aicqus pro rtaa temporis. Cahuge salarié est informé par écrit anmeenunelt du toatl des ditros auiqcs au trtie du dsisoiiptf du droit iiveiidndl à la formation.

##### 2. Modalités de msie en ?uvre

La bchrnae shuaotie fvsaireor la mutosaiaitln des moneys en matière de DIF puor les salariés en multi-employeurs (de différents statuts), nmmteonat lorsqu'ils enrxeet une activité dnas le crade de la banchre des salariés du ptaerliciur employeur.

Pour cela, si le salarié est multi-employeurs, et s'il msbiiloe ses dotris acquis cehz ses différents employeurs, il est pitiarriroe puor mttrre en ?uvre le DIF dès lros que l'action visée est rncunoee proriitiae par la bhnrae des entrisrepes privées de seriecvz à la personne.

La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en aocrd aevc son employeur. Le DIF puet être pris, siot dnas le cdare du tmpes de travail, siot en dhoers du tpmes de travail.

Le salarié asresde à son elympoeur la dadneme écrite de DIF 2 mios avnt le début de l'action envisagée. L'employeur dsipsoe d'un délai de 1 mios puor neitofir sa réponse. Le coihx de l'action est arrêté par acorcd écrit etnre les parties. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai rquies vuat aaiecpcton de la ddnemae du salarié.

La rémunération de la totalité des hueers de ftmaroion coïncidant aevc les hreroias hatbmeileleunt travaillés est assurée conformément au tuax hroirae de trvaail prévu dnas le cdrae du crotnat cncolu aevc l'employeur.

Les hruees réalisées en dhoers des tmpes hmeuiblleenat travaillés dennnot leiu au veenrsmet de l'allocation de formation, calculée, conformément aux dpsnotoisiis du cdoe du travail, sur la bsae des salreais versés par l'employeur.

##### 3. Aoticns parrtioeriis DIF

Ces atoncis prtarioires snot :

? les aicncts de foimtaorn anyat puor oetjibcf l'acquisition de tuot ou prtaie d'un diplôme ou d'un tirte à finalité plnsolesfrnicoee ;

? les atocis de pormotion professionnelle, dnnonnat leiu à une aaimtnuoetgn de cceinofieft dnas la glirle de citsaliacosfin de la brnhcae ;

? les anciots de préparation à la VAE, namemtont au bénéfice des salariés d'au mions 45 ans et dspniaost d'une anciennté d'au mnois 1 an dnas l'entreprise ;

? les acnoits de ftairomon complémentaire dnas le cas d'une vaidlaotin plerialte de l'expérience ;

? ttoue aocin s'inscrivant dnas un prcruao de plesennisoitoaaoirfsn ;  
? le bain de compétences puor les salariés d'au mnois 45 ans et daonpisst d'une ancienneté d'au mnios 1 an dnas l'entreprise.

Les atnicois réalisées dnas le cdare du DIF ne peuvent être éligibles au DIF paririorite que si la rémunération est assurée au taux horaire de tivaral eeftifcf prévu dnas le caront de travail.

#### 4. Financement

*Les acntoiois de DIF prrrtiaioies snot pesirs en carghe par l'OPCA de la banhcre sur l'enveloppe « pleoithrsfossiaosann », dnas le rcespet des critères définis par la stcioen pritriaae professionnelle.(1)*

La pisre en cgrhae du DIF non priaiorrté est assurée sur l'enveloppe « paln de fimaotorn » dnas les mêmes cooinndis qu'une aciota du paln de formation.

#### 5. Transférabilité et portabilité du DIF

Transférabilité : le DIF puet être transféré dnas le cas où le salarié cgahne d'entreprise rnveaelt du cmhap d'application du présent accord.

Portabilité : la portabilité du DIF est msie en ?uvre dnas la bhcnrae dnas les ctndiioons légales et réglementaires applicables.

Démission : le DIF est mis en ?uvre dnas les ciidotnnos légales et réglementaires applicables.

Départ à la retraitie ou msie à la rirtaete : les dritos au DIF snot perdus.

*(1) Le piremer alinéa du 4 de l'article 8 du cpriahe II de la partie III est étendu, suos réserve de l'application des diponisoits de l'article R. 6332-80 du cdoe du tvaairl et des artnbtious du cniisel d'administration de l'OPCA tleles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 3 avrl 2014 - art. 1)

### Article 9 - Dispositifs de formation par alternance En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

#### A. ? Cotrant de professionnalisation 1. Publics

Les jueens âgés de 16 à 25 ans révolus, puor compléter leur fmioroat initiale.

Les dadnmurees d'emploi âgés de 26 ans et plus, icinrsts à Pôle emploi. Il est aidms que les porsseens âgées de 26 ans et plus, stranot d'un conratt aidé, psinesut être recrutées en crtoat de praosienoisontals snas se réinscrire sur cttee liste.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité avitce (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aeudlts handicapés.

Les peronoss aaynt bénéficié d'un cotanrt uniuqe d'insertion.  
NB. ? La réglementation des sveicers à la prenose ipmsoe l'âge de 18 ans révolus puor eercxer une activité auprès des pculibz fragiles.

Sont considérées prtrrioaers les pnesoens âgées de monis de 26 ans qui n'ont pas validé un scned clyce de l'enseignement saiocredne et qui ne snot pas turaiteils d'un diplôme de l'enseignement toegcnhlquioe ou professionnel, les bénéficiaires de minima suoiacx (RSA, ASS, AAH) et les prnsonees anayt bénéficié d'un ctornat uniuqe d'insertion.

Les eeseprtrnis étudent, avant chaque ecubahme en cotnat de professionnalisation, l'opportunité de mrette en palce en aonmt une préparation opérationnelle à l'emploi.

#### 2. Durée du coanrt et de la formation

Durée du crntoat :

? 6 à 12 mios puor les CDD ;  
? 6 à 12 mios puor l'action de psilnosafeornistaoin dnas le cas

d'un cnoartt à durée indéterminée.

La durée du crntoat ou de l'action de psilfoieiroasntsnan puet être allongée, jusqu'à 24 mios maximum, puor les plibuc prroirteias (cf. ci-dessus).

Lorsque l'obtentio de la qlliaiuafcton visée l'exige, la durée du crntoat ou de l'action de poariaonisnlsteostn puet être allongée, jusqu'à 24 mios maximum, puor l'obtentio des qtouafiacinls (1) caousndit à :

? un trtie ou un diplôme ;

? un caeiiftrct de qfiaitlocuain poelersnolnfise (CQP) ;

? une qfiaialtcoun rcoenuue dnas les ciatoislasnfcs d'une cnoetniouv collective.

Durée des aicntos de foamirton et assimilées :

La durée des actonis de fmoariotn et assimilées (accompagnement et évaluation) est csrpmoi etre 15 et 25 % de la durée du ctaort (contrat à durée déterminée) ou de l'action de paorsnitenslaiosofn (contrat à durée indéterminée).

La durée des anocnts de ftraoimon ne puet être inférieure à 150 heures.

La durée des acoints de ftomoiarn puet être comprise ertne 25 % et 40 % de la durée du cnraott (ou de la ptinriosealsfnosiaon puor un catront à durée indéterminée), luqosre la nuatre de la qcaioaufltn visée l'exige, ou puor les plcbius saitvus :

? les jueens de mnios de 26 ans n'ayant pas de qciotuiifaaln peelosinornlfse roennuce :

? les jeunes non trauetils de diplômes de l'enseignement tocinoglehque ou professionnel, de caerfictis de qifitcuialan pfslieslennrooe ou d'une qcftailiuaoa rnneouce dnas les csilonaiacsfits d'une civontnoen cveilcltoe ;

? les jeunes de mions de 26 ans taiulirets de diplômes de l'enseignement général ;

? les pennoerss en sutiation d'illettrisme ;

? les pnnrseos n'ayant pasachevé un socned clcyce de l'enseignement sdriecaoe (lycée) ;

? les dandermues d'emploi de puls de 45 ans ;

? les prsneoens vanist une qiftulocaiian dnot l'objet est la préparation à la fctonion de ceft d'entreprise (dirigeant, aidojnt de dirigeant...) dnas le crdae d'une rpiere ou création d'entreprise.

A netor : le croatnt de poostalfisennairoisin puet être cnoocl à tepms partiel, dnas le rscpeet des coitdinons précisées ci-dessus, naenmtmot de la durée de la foaitormn par rorpapt à la durée du contrat. L'organisation du trvaail à temps perait ne diot pas farie olscbtae à l'acquisition de la qoïailufctan visée.

#### 3. Objectifs

Le cnraot de ploeinfitoraoossnsan a puor obtcijef de petrmree à son bénéficiaire d'acquérir une qfaiaotculiin pselfisnrenoole :

? sot enregistrée dnas le RCNP (répertoire nioatnal des citoitfraisets professionnelles) ;

? sot rnncooe dnas les ctaalisionicsfs d'une coetvninn ccteiolve ntaloiane de bcahnre (2) ;

? sot onruavt doirt à un cfaitercit de qcoalftaiuiin professionnelle.

#### 4. Tutorat

La spcificité de l'exercice du tvaarl au dmilicoe d'un pcuilertiar cnoduit les panratereis soiucax à rdrnee oaibligotre la désignation d'un tuteur, puor tuote esinprtee siagnnt un cantot de professionnalisation.

Un ttuer ne puet aonaegmcpcr puls de duex salariés en alternance.

Un triaavl srea cudonit aevc l'OPCA puor mtrree en place des oiluts d'accompagnement spécifiques puor la foirmoatn et le svui des tuteurs.

#### 5. Rémunérations

Les salariés âgés de mnios de 26 ans perçoivent, pendant la durée du catnort à durée déterminée ou de l'action de poofianoeinsrslasitn du crntoat à durée indéterminée, une rémunération mlaimme légale, calculée en foictron de luer âge et de luer neaviu de formation.

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 ans à mnios de 26 ans	26 ans et plus
---------------------	-----------------	-----------------------------	----------------

Inférieur au bac peisonfnersl ou teirts pnnroefoeilss équivalents	55 % du Smic	70 % du Smic	Minimum Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel
Qualification au moins égale à celle d'un bac pifnnoresol ou d'un titre ou diplôme à finalité plolifnosnrsee de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	Minimum Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel

## B. ? Périodes de professionnalisation 1. Publics

La période de posnrnfesoatiisolain est ovetrue :

? au salarié suos crotnat à durée indéterminée dnot la qcitafuiaoln est iusisaftnfne au raergd de l'évolution des toohngeilecs et de l'organisation du tviaral ;  
? au salarié suos coartn à durée indéterminée qui cptome 10 ans d'activité pseioleolrfne dnas le seutecr ou dnas l'emploi, ou âgé d'au moins 45 ans et daospnrit d'une ancienitet mmiliante de 1 an de présence dnas la branche ;  
? au salarié suos catornt à durée indéterminée qui esvagnie la création ou la rpisree d'une epenirrtz ;  
? à la fmeme suos ctnaort à durée indéterminée qui rrrpeed son activité peolnfssnoriele après un congé de maternité ou à l'homme et à la femme suos cnortat à durée indéterminée après un congé ptrenaal ;  
? au teiulrvlaar suos ctrnaot à durée indéterminée handicapé, accidenté du travail, ou ilidnave ;  
? au bénéficiaire d'un corant uique d'insertion (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;  
? au salarié suos coarnt à durée indéterminée dnas le crade d'une évolution proifesnelnolse couninsdat à un cemgenanht dnas la gllrie de ciiofciaslalan de la branche  
La période de ptaenlosioorisfnas est oeuvre aux salariés aynat 1 an d'ancienneté dnas le setuecr des sievecrs à la personne.

### 2. Durée

La CPNEFP, en lein aevc la sctoien ptraiare professionnelle, fxie alelnuenment la durée maniimle de firomoatn suvie par les bénéficiaires d'une période de professionnalisation. En tuot état de cause, elle ne purora être inférieure à 70 heures.

### 3. Objectifs

La période de pioslrsnistnoeiofaan a puor ojietcbf de tetmerre à son bénéficiaire :

? d'acquérir une qfuiticaaioln preenofsnillose :  
? siot enregistrée dnas le RCNP (Répertoire naiatnl des coefnaticits professionnelles) ;  
? siot ruoechn dnas les csaitcinoiaflss d'une cointveonn citlocele nanialtoe de bhncrae (3) ;  
? siot ouravnt diort à un cettiracit de qitacfuoiiln pfnsrnseeliole ;  
? de paritpcier à une aciotn de fotmoarin dnot l'objectif est défini par la CNFEPP de la branche.

### 4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du trivaal au dlmioce d'un pueclarit cdiunot les prraentais soaiucx à rredne oobgialtire la désignation d'un tuteur, puor ttuoee période de posotsiroielinsfanan msie en ?uvre dnas l'entreprise.  
Un tutuer ne puet anpocamecgr puls de duex salariés en alternance.

Un taivarl srea cuodnit aevc l'OPCA puor mterte en place des otulis d'accompagnement spécifique puor la froamiton et le sivui des tuteurs.

(1) *En ftonoicn des référentiels crrodsntoeanps aux qlcnailftouas visées, noemtanmt puor les preeonsns n'ayant pas de qtafaoliucn plnsfnoosrleeie rnceune et dnas le crdae d'une quicliiftoaan diplômante.*

(2) *L'entreprise puet friae référence à une arute cotovennin ctcolvilee que celle qu'elle applique.*

(3) *L'entreprise puet faire référence à une autre cnoneivotn cclovitee que celle qu'elle applique.*

## Section 3 Outils d'individualisation du départ en formation

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Ce cpthraie a une finalité pédagogique et ltise les oitlus sur lseeulqs les prteairanes soucaix s'engagent à tralviaer et à définir luer priorité, en taennt ctopme des spécificités de la branche.

**Article 10 - Passeport formation**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les peiaeattnrrs soaicus s'engagent à travailler, dnas le crade de la CPNEFP, à l'élaboration de cet oitul isadlnsebinpe à la sécurisation des prrauocs professionnels.

Le prpassoet famoriton est établi à l'initiative du salarié qui en grade la propriété.

Tout salarié puet onibetr le psarsopet auprès de son employeur. Il rnseece les aciuqs de la fomaotirn inlitaie et cuex de la farootmin psslfreelonoie citunnoe : les diplômes et les ttires otbenus en fartimoon initiale, les expériences aucsqies lros de staegs ou de formations, les cttiacioefnris preosoelfnesins délivrées ainsi que la ntraue et la durée des aontics de ftaoormn cnntuioe suivies.

**Article 11 - Entretiens individuels professionnels**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Dans le cdrae de la gtieosn prévisionnelle des emlopis et des compétences, cquahé salarié a le dorit de pivouor bénéficier d'un eretinten pninefsresol au monis tuos les 2 ans.

Cet enrettien a puor but de pemttrree au salari d'élaborer son pejort psfsnoeiernol à piatr de ses suoahis d'évolution dnas l'entreprise, de ses aiutptdes et cmopte tneu des beiosns de l'entreprise.

Par ailleurs, tuot salarié angnaittet l'âge de 45 ans diot bénéficier d'un bialn d'étape pnsreofseol (entretien de 2e pairete de carrière) dnas l'année qui siut son 45e anniversaire. Au crous de cet entretien, l'employeur iofrnme nmanmteot le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bailn de compétences ou à une aiotcn de professionnalisation.

Les binoses de fotraomin rceulleii au curos de ces eitenentrs snot repirs dnas la ctsnritoocun du paln de formation.

Les prarateiens sociaux s'engagent à travailler, dnas le crdae de la CPNEFP, sur des cdonoitins de msie en ?uvre particulières et sur la msie en pcale de soputprs d'entretiens spéfiques aux métiers de la branche.

**Article 12 - Bilan de compétences**  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

### 1. Piinprecs généraux

Le blian de compétences a puor oebjt de ptemrtere au salarié d'analyser ses compétences peieolenornlfss et plnrensleoies asniq que ses aptuidtes et ses mttaonivois et de définir un pjeort peiosefnsonrl et, le cas échéant, un pjoret de formation.

Il est mis en ?uvre dnas les cdtionios légales et réglementaires en vigueur.

### 2. Modalités de départ en formation

Les paaretirnes sociaux rpplelneat qu'il est accessible, dnas le recepst des cniodoits légales et réglementaires, siot dnas le carda du paln de formation, siot dnas le cdrae du DIF, siot dnas

le crade d'un congé de bialn de compétences (FONGECIF). En tuot état de cause, après 20 ans d'activité plrlnsoinfsoeee ou à cmotper de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficia, suos réserve d'une ancienitet mniimum de 1 an dnas l'entreprise, d'un bailn de compétences mis en ?uvre en doerhs du tpems de tvriaal et financé en priorité dnas le cdrae du CIF ou du DIF.

### 3. Promotion, information

Lors des réunions de pesrneonl et lros de l'entretien ijudnvdeil professionnel, le pnsenoerl d'encadrement dsiffue des iamfnnotroins sur le diitiospsf du bilan de compétences et sur ses modalités d'accès, noatenmmt les dnueoctms d'informations édités par l'OPCA de branche.

#### Article 13 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

##### 1. Principes généraux(1)

La vdaaiitoln des aciuqs de l'expérience pmeret à tuot salarié de la banhrce de faire vleadr l'expérience qu'il a aqsuice afin d'obtenir un diplôme, un tirté à finalité prnloloessfene ou un CQP.

##### 2. Modalités de msie en ?uvre

Les prneriaies suicoax rellepnpat que l'accompagnement VAE est accessible, dnas le rpseect des coointdns légales et réglementaires, siot dnas le card de la paln de formation, siot dnas le cadre du DIF, siot dnas le cadre d'un congé de VAE. Les aoctnis de frmitaoon nécessaires à l'obtention du diplôme (du ttrie ou du CQP) visé snot éligibles et piieroirarts sur tuos les dfpsiitoss de formation.

En tuot état de cause, après 20 ans d'activité penosolrfinelse ou à ctoempr de son 45e anniversaire, tuot salarié qui en fiat la ddanmee bénéficia, suos réserve d'une ancienitet mimimum de 1 an dnas l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

### 3. Promotion, iiafmnroton

Lors des réunions de pnseroent ou lros de l'entretien ivddeiniul professionnel, le pneserol d'encadrement dsiffue des iantfonomrs sur le dsiiotpsf de VAE, nometmnat les dcountmes d'informations édités par l'OPCA de branche.

### 4. Jruy

Les pnareariets scuiaox eennnedtt fvesriaor la ptociaatipirn des salariés de la bcnarhe aux jryus professionnels.

Pour cela, et conformément aux diptionisoss légales, ils ranelplpet que lsoqure le jruy ivrnniet puor délivrer une cftiiciarotn iintcrse au RNCP, les fairs résultant de la ppiaticoairn au jruy snot considérés cmme des dépenses de formation.

Ces fairs cnreveout les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les coaiinotsts soilceas oirrlteoabgs et cneveootlinnnles qui s'y rattachent.

*Les ptaerrnaies sucoiax prévoient une psire en chagre de ces frais par l'OPCA, solen les modalités et les critères qui snoret définis par la scoetin pfirlonsesneloe paritaire.(2)*

(1) Le 1 de l'article 13 du cirtahpe II de la ptaire III est étendu, suos réserve de l'application des dntiospsiois de l'article R. 6313-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 airvl 2014-art. 1)

(2) Le deinerr alinéa du 4 de l'article 13 du chaprtie II de la patire III est étendu suos réserve des anitoutrtbis du cinseol d'administration de l'OPCA tleles qu'elles résultent de l'article de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 airvl 2014 - art. 1)

## Article - Section 4 Développement du tutorat

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

La fcontion tlutoare est msie en pclae dnas tiros stutiaios :

? l'accueil des sriategies ;  
? l'accompagnement des nuovuaex embauchés ;  
? l'accompagnement des salariés en famrtioon en alternance. Le tueut est désigné par l'employeur sur la bsae du vtolaariot pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise aynat 3 ans d'expérience dnas le secteur, en tanent copmte de luer emlopi et de luer nviae de qcoaiuifitn qui donvert être en adéquation aevc les ofbtcijies de la formation.  
Le teutur a puor miassin :

? d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pjoret prinsnseeofol ;  
? d'aider, d'informer, de cilosnleer et de gdeir les salariés de l'entreprise qui pnietaircpt à des atincos de formation, nmeatnomt dnas le cdrae des cattnos ou des périodes de pninrossifasootalein ;  
? de cnetruioibr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes peoolnsfienslers par le salarié concerné, au travres d'actions de foroamtin en sitoautn poesiefnrsonlle ;  
? de paietcrpir à l'évaluation des compétences aueciqss dnas le cdare de la fimoootn pratique.

Pour favrsioer l'exercice de ctete footcinn tutorale, le salarié diot avoir bénéficié, au préalable, d'une faoomrtin spécifique. Les piaenrtares sacoiox cnneiovnt que l'organisation et la cgarhe de trvaail du tuteur deonvit lui perremte de rliempr sa mission. L'employeur détermine le tepms consacré à cette mission. Ce tpems est considéré cmome du tepms de tiaavrl effectif.

L'exercice efctefif de la focinton taoulrte dnnoe leiu à une rnnsanecisaocne financière.

La spécificité du tiavarl au dlicmioe des piiertcualrs cdinuot les peartainres sicuaox à eagegnr un trvaial d'ingénierie puor la msie en ?uvre de modalités itennonav d'exercice du tutorat, et de cortiusonct de purocras de fimootron adaptés au bénéfice des tuteurs.

Dans le crdae de la piiqtolue en feauvr des sreinos les pnrtaires suoiaox eocenurnagt les eseriprantes à désigner cmome truetus des salariés d'au moins 45 ans aanyt 3 ans d'expérience dnas le secteur.

## Article - Section 5 Articulation formation initiale formation continue

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les prtaeis afmenfrit luer volonté de curtnioise et de merte en ?uvre les filières de qicafitouailn de la bcarhne de manière cohérente etnre les cattnos de pessoftanoalsnioirn et les cattnos d'apprentissage.

Elles selotnuhat développer ainemevctt les lnies nécessaires ernte fairtomon pensnoloeislfre cntniuoe et fmrotoian pnlerisoeoflnse inilitae puor une pofaasoenisilotrinsn efficacie et la création de véritables pejtors de carrière, nmtemoant par le biais de l'alternance.

## Article - Section 6 Dispositions financières

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les pterais siragtieans cfrinenmot les dootisspins de l'article 5 de l'accord du 18 décembre 2009 (étendu le 20 airvl 2010), reailetvs à la désignation d'AGEFOS PME en nat qu'OPCA de la bnarhe et au mnantot des ctbrnuionts deus par les ensrstepies de la barnhce puor le fnacmiennet de la fiatoomrn plroeifsnnesoe cniutue de luers salariés.

Ils aeuojnt qu'en acppaoiiltn de la loi du 24 nrevombe 2009 (art. L. 6332-18 et L. 6332-19 du cdoe du travail) les ertiperness eartnnt dhas le champ d'application de la présente coientvonn ctelocivle snot tenues de crbieutnor au fdons paarriie de sécurisation des parcrus professionnels, par l'intermédiaire de luer OCPA de branche.

Ainsi, chaque année, AFEGOS PME est tneu de vesrer au FPSPP, un pncutogae des corniuitonbts légales au fcnaiemment de la fntoraoan peoorfnlise cuntnoie versées par les entreprises. Ce pugrnecatoe est fixé alnuenlenmet par arrêté ministériel et est appliqué sur les crbtntuonios légales deus au tirte du « paln de frmatioon » et de la « plorsofainisaoinsetn ».

## Article - Chapitre III Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des seniors

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

L'évolution démographique au sein des peneolnsrs de la psreiosfn diot être psire en coptme dnas la bhcnrae et frea l'objet par aaenvnt d'un aroccd spécifique.

### 1. Définition du public senior

Sont considérés cmome des seoinrs les salariés âgés de 45 ans et plus.

### 2. Csnatat tirnaenl de l'évolution de l'emploi des siorens dnas la branche

Un teaalbu srea établi aevc :

? une piameyde des âges ;  
? des précisions cnrrneoact la pénibilité des métiers ;  
? une indtacioin du pgaroeuctue d'augmentation et de pormitoion par tcarche d'âge et de métiers ;  
? une iitcadonin du nborme de jorus de formation.

### 3. Mrusees de mntiaen dnas l'emploi

Ces msueres pootrner sur :

? l'aménagement de psote puor teintr cpmtoe de la pénibilité ;  
? les faiomtnors à l'utilisation des neuloles teegnoihlcs ;  
? le blain d'étape sur le poste occupé et dnas la profession.

### 4. Etovuolin de carrière aifn de teintr cmptoe des craeghs psyhieuqs inhérentes à ctaierns postes

Les métiers des sercievs à la prenosne peuvent, puor les salariés irvnannetet sur le terrain, générer cnaeetrts cgehras pqheysis inhérentes à l'activité. Il en résulte qu'une évolution de la carrière dnas la poissfeorn vres des psetros cronompat mnios de chrgae pyusiqhe viroe vres des petoss sédentaires diot être proposée en priorité aux salariés sornies qui le souhaitent.

### 5. Développement de la fiocnotn tutorale

Les salariés srnieos anayt une ancienneté itartmpone dnas la peoisofsn et qui le sutoiehnat penvuet asuserr un anomnecpmegcat des primo-arrivants dnas la psfroesin via le tutorat.

Ce turtoat vsie à fraie prgeatar l'expérience aciuse dnas la profession.

Les négociateurs denonnt une priorité ausbole à la csooictutnrr d'un accord spécifique puor les seniors.

## Partie 4 Relations collectives de travail

### Article - Chapitre Ier Principes directeurs communs

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

#### 1. Carde de l'élection, de la désignation des représentants du pesnenrol et de la négociation cviteoclle

Le cadre pmierer de l'élection, de la désignation des représentants du psoernnel et de la négociation coticllvee est culei défini par la loi.

#### 2. Décompte de l'effectif de référence 2.1. Règle de décompte (1)

L'effectif de référence est calculé en dnvaist le tmpos de tariavl eitcfeff taotl de l'entreprise fuagnirt sur le livre de piae à la fin de cuhqaie mios par 150. Cette règle vuat puor tetous les isanectns représentatives du personnel.

#### 2.2. Période d'appréciation de l'effectif

Le seuil d'effectif diot être atientt pneandt 12 mios consécutifs ou non au cuors des 3 années précédentes.

#### 3. Eoletarct

Conformément à la législation en vigueur, est électeur tuot salarié âgé de 16 ans révolus, dnot l'ancienneté dnas l'entreprise est d'au mions 3 mios et n'ayant fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité rvlietae à ses dtrois civiques.

#### 4. Eligibilité

Est éligible le salarié âgé de 18 ans révolus anayt une ancienneté dnas l'entreprise d'au minos 1 an, à l'exception des conjoints, pirtneraes d'un Pacs, concubin, descendant, descendant, frères, s'urs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés multi-employés ne penveut celumur des mtaadns de représentation du prnoenesl au sein de psuluiers entreprises. Ils ne snot éligibles que dnas l'une des eeienstprrs puor leelqesls ils travaillent. Le cioxh de l'entreprise antaperpit au salarié qui l'exprime lorsqu'il fiat atce de candidature.

#### 5. Déroulement des élections 5.1. Négociation du ptolrocoe d'accord préelectoral (2)

En vue de la négociation du procoolte d'accord préelectoral qui fxie les modalités des élections professionnelles, l'employeur cqovuno par currioer recommandé aevc aivs de réception, 1 mios avant l'expiration des mtadans des mremebns du comité d'entreprise et/ou des délégués du personnel, les ongtansiriao slceianysd représentatives dnas l'entreprise ou l'établissement et cleels qui ont constitué une soectin scyidnlae affiliée à une ogiotraanis scynaide représentative au nevau ntaaniol et interprofessionnel.

L'employeur iornmfe également par vioe d'affichage les ogsoiartninas syleadnics qui répondent aux critères de rpecset des vreluas républicaines et d'indépendance, légalement constituées dpeuis au minos 2 ans et dnot le champ d'application prfninoseoesl ou géographique curvoe l'entreprise ou l'établissement en cause.

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa sauture par la majorité des otionanisgras seidanycls aanyt participé à sa négociation, dont les otgsirananos selindaycs représentatives aanyt receulili la majorité des srefgufas exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lusroqe ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des osgatraliinns salcdinyes représentatives dans l'entreprise.

## 5.2. Accès aux élections (1er tour et 2e tour)

Les élections pslfeonieserons s'effectuent au siège de l'entreprise avec représentation plurielle à la plus forte moyenne.

Le premier tour de scrutin a lieu dans les 15 jours qui précèdent l'expiration des mandats en cours d'exécution. Les osaagritnnios sdiyalncs habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections n'ont pas été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral conformément au point 5.1 du présent chapitre. (3)

A défaut de quorum au premier tour des élections ou en cas d'absence totale ou partiellement de candidats au premier tour ou en cas de vacances partielles des sièges, un second tour est organisé.

## 5.3. Vote électronique

Le vote électronique à destination pourra être organisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur lorsqu'il permettra de s'assurer d'une plus grande sécurité des salariés.

Les étapes suivantes dans le champ d'application de la présente convention pourront viser d'accord collectif prévoir des garanties supplémentaires pour assurer la sécurité et la confidentialité du vote. Le cas échéant, le protocole d'accord préélectoral rappelle qu'un accord collectif autorisera le recours au vote électronique à condition et inversement que le nom du partenaire choisi pour le mettre en place. Il comprend en annexe la description détaillée du fonctionnement du système mis en place et du déroulement des opérations électorales.

## 6. Durée des mandats

La durée des mandats est fixée conformément à la législation applicable en vigueur.

(1) L'article 2.1 du chapitre Ier de la partie IV est étendu suivant la date de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(2) L'article 5.1 du chapitre Ier de la partie IV est exclu de l'extension comme étant réservé aux dirigeants des entreprises L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(3) La dernière partie du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre Ier de la partie IV est exclue de l'extension comme étant réservé aux dirigeants des entreprises L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

# Article - Chapitre II Droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 novembre 2014

## 1. Liberté syndicale

Conformément aux dispositions légales, le droit d'adhérer à tout syndicat est renoncé à tout salarié d'une entreprise de réception

à la présence entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Nul ne saurait être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un poste ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire contre ou interdiction de nommer en matière de rémunération, de mener d'intérêsement ou de discrimination d'actions, d'octroi d'avantages sociaux, de cooptation et de répartition du travail, de formation professionnelle, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de relocalisation de contrat, en raison de son appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale.

## 2. Assemblées pour renouvellement des élus

Compte tenu des spécificités du secteur, les organisations syndicales reconnues représentatives de la bâche peuvent organiser la possibilité pour les salariés titulaires de mandats de se renouveler sans être invités à négocier le protocole d'accord préélectoral conformément au point 5.1 du présent chapitre. (3)

A défaut de quorum au premier tour des élections ou en cas d'absence totale ou partielle de candidats au premier tour ou en cas de vacances partielles des sièges, un second tour est organisé.

## 5.3. Vote électronique

Le vote électronique à destination pourra être organisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur lorsqu'il permettra de s'assurer d'une plus grande sécurité des salariés.

Les étapes suivantes dans le champ d'application de la présente convention pourront viser d'accord collectif prévoir des garanties supplémentaires pour assurer la sécurité et la confidentialité du vote. Le cas échéant, le protocole d'accord préélectoral rappelle qu'un accord collectif autorisera le recours au vote électronique à condition et inversement que le nom du partenaire choisi pour le mettre en place. Il comprend en annexe la description détaillée du fonctionnement du système mis en place et du déroulement des opérations électorales.

## 6. Durée des mandats

La durée des mandats est fixée conformément à la législation applicable en vigueur.

(1) L'article 2.1 du chapitre Ier de la partie IV est étendu suivant la date de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(2) L'article 5.1 du chapitre Ier de la partie IV est exclu de l'extension comme étant réservé aux dirigeants des entreprises L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(3) La dernière partie du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre Ier de la partie IV est exclue de l'extension comme étant réservé aux dirigeants des entreprises L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

## 2.2. Participation aux congrès nationaux et assemblées régionales au titre de la présente convention

L'absence du salarié mandaté est subordonnée à la présentation à l'employeur de la convocation mentionnant le lieu et la date de la réunion dès que le salarié en a connaissance et, sauf exceptionnelles, au moins 4 jours ouvrables à l'avance. Le délai de prévention suscité court à compter de la présentation de la convocation.

Le respect de ce délai de prévention doit permettre à l'employeur de pouvoir au moment précis du mandat du salarié absent pour raisons syndicales, dans les meilleures conditions possibles, afin d'assurer la continuité des services et le respect de l'intégrité de la personne.

## 2.3. Participation aux congrès nationaux et assemblées régionales au titre de la présente convention

Tout salarié titulaire d'un mandat de représentation peut s'absenter en vue de participer aux réunions de l'organisation syndicale à laquelle il appartient, suivant la réserve de respecter les obligations suscitées de prévention, sauf exceptionnelles, et de présentation de la carte d'adhésion à la réunion.

Ces réunions doivent être expressément prévues par les statuts de l'organisation en cause.

Cette absence est limitée à 5 jours ouvrables par an, renouvelables ou continues, par saisie au sein de l'établissement.

## 2.3. Absence pour l'exercice d'un mandat syndical

Le crédit d'heures de délégation pour l'exercice d'un mandat syndical est un crédit global allant de 10 heures à 20 heures par an et par salarié titulaire d'un mandat syndical selon les effectifs décomptés conformément aux règles énoncées au chapitre Ier de la présente partie(1). Les absences au titre d'un mandat syndical sont décomptées sur ce crédit global, et ce que le mandat émane de l'organisation syndicale au niveau national ou de ses émanations locales (régionale ou départementale).

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de faciliter les heures de délégation utilisées au cours du

mois, le salarié diot inormfer l'employeur de son absence, en retecpnsat un délai de prévenance. La durée de ce délai de prévenance est déterminée par concertation.

Le salarié qui exerce plusieurs mandats cumule les crédits d'heures qui lui sont dus au titre de chaque mandat. Clea ne l'autorise cependant pas à utiliser les heures de délégation attachées à un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

Les représentants du preonnesl tllaianarvt à tpems ptaierl bénéficient du même nbmroe d'heures de délégation que cuex talanarvilt à tpems plein.

### 3. Eeccixre du diort sidyacnl

L'exercice du dorit siadnycl ne diot pas interférer aevc les cnoindoids particulières de taavirl des salariés et diot en tuot état de casue préserver les drtois de la pnsreone bénéficiaire du sevrice et l'inviolabilité de son domicile.

Compte tenu de l'éloignement géographique des salariés entre eux, de l'exécution fréquente de la p'ttaires en dehors de leur domicile du bénéficiaire du secours et de la protection qui est attachée à celui-ci en vertu tant de la législation nationale que supranationale, les pr'taires décident d'organiser l'exercice du droit sacdiens en commun :

? aghfcaife des coumaoincntims sciaelydns : les cuomntioancmis sdleycians dveinot être affichées sur des panunaex spécialement prévus à cet eefft au siège sociel de l'entreprise, dnas ccaunhe des agences, ou totue artue iolpnatmaith de l'entreprise dhas laelulqe les salariés snot scsbeuptils de se rrndee et/ou d'être employés. A défaut, les ptreias s'engagent à privilégier le rrocures aux tilcoenhegos de l'information et de la communication, singulièrement l'internet, afin de ptterteme une imotnfajorn etfivefce des salariés ofafnt tuotes geiantars de sécurité, de confidentialité et de non-discrimination entre les ostagarnnios syndicales. Par ailleurs, s'agissant des salariés qui ne snot pas amenés à se rderne au siège scaoil de l'entreprise ou dnas l'une de ses implantations, l'employeur taernmst les cnatcmomimious sdiecanlys lros de l'envoi du biletun de saialre au diioclme du salarié. Cttee tisrsmsoain a leiu cauque ttmresrie ;

? celocle des cistintaoas sycanilds et dufoifsn des dometucns à caractère sycdainl : ctpmoe tneu de la pteircootn accordée au domclie et de son inviolabilité, la coltcle des conosititas sadiecnlys et la dfluifsoin des dtucnomes à caractère sdyncaill doveint aoivr leiu au siège sciaol de l'entreprise dès lros que des salariés y snot employés, dnas cnauche des anceges ou tutoe ature iatimtolpann de l'entreprise dnas lelulqe les salariés snot seputibcelss de se rendre. A défaut, la ctceole des ctoitsainos et la difuofsn des dtncocemus sydinucax sur le leiu d'intervention cshoii par le cnilet bénéficiaire du scvriee est pislosbe suos réserve des disopstiinos de la présente ctvoneinn et de l'accord du bénéficiaire de la prestation.

#### 4. Délégué sidnycal

Les délégués suiacndyx snot désignés conformément aux dtpoissoinis du cdoe du travail. Lqrsoue l'effectif tatol est inférieur à 50 salariés, le mdaant de délégué sdnacyil puet être confié à un délégué du poesnrel titulaire, élu sur la lstdie présentée par le siyncdat concerné(2).

Le nom des délégués scuandix est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Il est affiché sur le panneau réservé aux caiooomunntmcs siyalndces au siège social de l'entreprise dès lors que des salariés y travaillent, dans chacune des agences ou dans les bureaux autres qu'implantés de l'entreprise. A défaut d'implantation, les salariés devront être informés personnellement, par tous moyens, non seulement via les tñhceiooeigls de l'information et de la communication, des noms des délégués syndicaux et de leur appartenance syndicale.

Le délégué sacyidnl présente à l'employeur les ridvienoactnscs setpcbsileus de se traduire, namnmetot par vioe d'accord d'entreprise ou d'établissement, par une améllioration des cditioninos de tvraail et des gareaints sociales. Il est également chargé d'organiser la vie de la soietcn syndicale.

### 5. Délégué snydcail supplémentaire

Un délégué syndical supplémentaire peut être désigné conformément aux conditions légales d'effectifs et de représentativité en vigueur.

## 6. Délégué snacdivl ceanrtl

Un délégué syndical cétanrl peut être désigné conformément

aux coinotnids légaux d'effectifs et de représentativité en vigueur.

## 7. Représentant sdcaiynl au comité d'entreprise

Chaque otoiigranasn sdncaliyerereprésentative(3) anyat des élus au comité d'entreprise puet y nmomer un représentant sdnaicly dnas le respct des cinnoidtos légales en vigueur.

## 8. Sctoein sdilyncae

Une sceotin sdlinycae puet également être constituée soeln les dtioossiipns légales en vigueur.

## 9. Représentant de la sioetcn sncadliye(4)

La désignation d'un représentant de la vie ouverte au sein des établissements d'au moins 50 salariés est effectuée dans les conditions prévues par la loi.

## 10. Laocl siacyndl

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé qu'un local syndical est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement dans les périodes ou établissements de 1 000 salariés et plus.

Dans les établissements de plus de 150 salariés équivalents tpmes plein, l'employeur met à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales, représentatives ou non, un local commun.(5)

Compte tenu de l'éloignement des lieux d'exécution de la pratiq' de travail des salariés inhérent aux activités de scviers à la personne, le local siyacndl est mis à disposition au siège de l'entreprise.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement peuvent négocier la mise à disposition de moyens financiers et matériels nécessaires à l'absence de mise à disposition d'un local.

(1) La première partie de l'article 2.3 du critpahie II de la pitare IV est étendue, suos réserve que les crédits d'heures de délégation sneoit dsctiints de cuex prévus par les aricltes L. 2143-13 et saitvuns du cdoe du travail.(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)(2) Les termes : «, élu sur la litse présentée par le sdcnayt concerné » farinugt au peiremr alinéa de l'article 4 du ctprhiae II de la praita IV snot eluxcs de l'extension comme étant caeroirtns aux diissioponts de l'article L. 2143-6 du cdoe du travail.(Arrêté du 3 arivl 2014-art. 1)(3) Le tmree « représentative » fiangrut à l'article 7 du chtarpie II de la piarte IV est eclxu de l'extension comme étant crniorate aux dtiposiins de l'article L. 2324-2 du cdoe du travail.(Arrêté du 3 arivil 2014-art. 1)(4) L'article 9 du citrhape II de la parite IV est étendu, suos réserve de l'application des dnsitisopois de l'article L. 2142-1-4 du cdoe du travail.(Arrêté du 3 avrl 2014-art. 1)(5) Le deuxième alinéa de l'article 10 du citahpre II de la ptraie IV est étendu, suos réserve qu'en acipploatin des dtoisnispios combinées des ailretcs L. 2142-8 et L. 2141-11 du cdoe du trvaial un lcaol commun siot en tuot état de cuase mis à la dioiistopsn des sncioets sindyleacs dès lros qu'est ateint l'effectif de duex ctens salariés apprécié conformément aux cdointinos légales.(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

## **Article - Chapitre III Représentation des salariés**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les mandats électifs sont exercés dans les mêmes conditions de respect des droits de la personne du bénéficiaire et de son

dloicme que celels exposées au chpairte II de la présente partie.

## 1. Iscantens représentatives au nviaeu de l'entreprise

### 1.1. Délégués du personnel

Dans les ensieertprs ctmaont au minos 11 salariés, des délégués du psnoernel snot élus dnas les ciotnidnos prévues par le cdoe du travail.

Leurs aoiittunrbs snot clées définies par la loi et les règlements en vigueur.

Ils snot élus puor 4 ans conformément à la loi suaf arcocd d'entreprise.

Pour l'exercice de luer mandat, les délégués du preonnsel traillites dsienspot du crédit d'heures déterminé par la loi et dovenit obvrser les cdtnoonis d'exercice définies au cirhtpae II de la présente partie.

### 1.2. Comité d'entreprise

Dans les esnreptries cmptoant au mnois 50 salariés, un comité d'entreprise est mis en plcae dnot les meerms snot élus dnas les cdonotins prévues par le cdoe du travail.

Les attnituibors du comité d'entreprise snot celels définies par la loi et les règlements en vigueur.

Les members du comité d'entreprise snot élus puor 4 ans suaf aorccd particulier.

Pour l'exercice de luer mandat, les mbmeers teaiitlrus du comité d'entreprise dpssioent du crédit d'heures déterminé par la loi et divnoet oeebvsrr les cdntooinis d'exercice définies au chpiatre II de la présente partie.

### 1.3. Comité cntral d'entreprise

Un comité canetr d'entreprise est mis en pacle dnas les eenretrpiss divisées en établissements diisntcts dotés de comités d'établissement conformément aux dnsitioipss du cdoe du travail.

Il ivreninett puor totue quoietsn qui intérresse la mrhace générale de l'entreprise et qui excède les poirovus dévolus aux cfehs d'établissement.

### 1.4. Délégation uiunqe du personnel

La msie en place, les aiutrinotbts et le ftomeioennnnct de la délégation unuique du pnsreeonl constituée au naieu de l'entreprise obéissent aux dtooipsiisns du cdoe du travail.

#### 1.4.1. Msie en place

Une délégation unuique du ponesrel se ssiuuantbtt aux délégués du peerosnnl et au comité d'entreprise puet être constituée au nveau de l'entreprise.

Compte tneu des ecgenesis légales, cttee délégation uquine du ponrseel puet être msie en pacle dnas les eisrepterns dnot les eiffctefs snot criomps ertne 50 et 200 salariés.

La décision diot être pisre au naieu de chuaqe eeirrtsp en parent en considération les agavenens en teemrs d'efficacité résultant de la msie en pacle d'une iancstsne uquine de représentation du personnel. A cet effet, lors de la négociation du pootolore d'accord électoral l'employeur irfonne les otiangnisars sncliadeys représentatives de salariés sur ces avantages.

La délégation uuinque du pensneorl est msie en plcae au neivau de l'entreprise lorsqu'elle cptome etnre 50 et 200 salariés et qu'elle n'est pas divisée en établissements distincts.

Cette délégation est également constituée au nveau de l'entreprise lorsqu'elle compte, tuos établissements confondus, ertne 50 et 200 salariés, et que l'effectif de chaque établissement est crmipos ertne 11 et 49 salariés. En pearlile hypothèse, la msie en palce d'une délégation uquine du peesnrl au nveau de l'entreprise empêche l'élection de délégués du pnenesrol au neivau de l'établissement distinct.

#### 1.4.2. Attributions

Les codtiinons de msie en place, les anuritotbits et le fmncneoeotint de la délégation uuinque du psnereonl snot celels prévues par la règlementation en vigueur.

La délégation uiuqne du peoennsl rlileucee les aitiubonrtts et moyens dévolus aux délégués du prnenseol et au comité d'entreprise.

La délégation uiuqne du poersennl se viot cfnoier les aorbinittuts et menoys en matière de santé et de sécurité dnot les délégués du personnl dissonesp en cas d'absence de CSCHT dnas les etierserps de puls de 50 salariés.

#### 1.4.3. Fonctionnement

Pour l'exercice de luer mandat, les mbermes titualries de la

délégation uuniue du pnsoerel dponesseit du crédit d'heures déterminé par la loi et deivnot l'exercer dnas les cdiotnois définies au cihtrapc II de la présente partie.

## 1.5. CHSCT

### 1.5.1. Diiosinsopts communes

Les représentants du pnsneerl au CHSCT snot désignés par un collège formé de mmrebes élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, ou par la délégation uuqnje du personnel si elle existe.

1.5.2. Etreepsns d'au mnois 50 salariés non divisées en établissements distincts

Un CSHCT est mis en plcae dnas les eispnrtries caotnmpt au mnois 50 salariés et qui ne snot pas divisées en établissements distincts.

Toutefois, dnas ces entreprises, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les misnsois et mnoeys de ctete iacnnse snot confiés aux délégués du pseonnrel ou à la délégation uuique du porsnenel si elle existe.

1.5.3. Erriesnteps de mnois de 50 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les etnepersirs cnaptmot monis de 50 salariés qui ne snot pas divisées en établissements dtcsiiuts et dnas leelques il n'existe pas de CHSCT, les misnsois et mnyeos de cttee itnnsact snot dévolus aux délégués du personnel.

1.5.4. Eetserpirns oucnpact htauielmbleet au mnois 500 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les eripetensrs oacucpnt hblmnaletiuet 500 salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en acocrd aevc l'employeur, le nmbroe de CCHST qui dieonvt être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dsnionenims et à la répartition des lcuaox ou gpoerus de locaux, au nbomre des tliavrlureas occupés dnas ces luacox ou gruope de loacux asini qu'aux moeds d'organisation du travail.

## 2. Inecsntas représentatives au neivau de l'établissement distinct

### 2.1. Délégués du personnel

Dans tuot établissement dciinstt au snes du cirphae Ier de la présente partie, campont au minos 11 salariés, des délégués du prnsneel snot élus dnas les cnondtiois prévues par le cdoe du travail.

Leurs atbtinturios snot ceells définies par la loi et les règlements en vigueur.

Ils snot élus puor 4 ans conformément à la loi, suaf aoccrd particulier.

Pour l'exercice de luer mandat, les délégués du pnnoresel tieituras dsienospt du crédit d'heures déterminé par la loi et dvnoet ovresber les cidontnios d'exercice définies au catphire II de la présente partie.

### 2.2. Comités d'établissement

Dans tuot établissement dtcnisit au snes du ctrhaipe Ier de la présente partie, cmopatt au mions 50 salariés, des comités d'établissement snot mis en plcae dnas les ctnnoidois prévues par le cdoe du travail.

Les mrmbees du comité d'établissement snot élus puor 4 ans suaf acrcod particulier.

Les aobttnirutis du comité d'établissement snot les mêmes que ceells du comité d'entreprise dnas la litmie des puovrois dévolus au cehf d'établissement.

Pour l'exercice de luer mandat, les memerbs tritleaus du comité d'établissement dispoesnt du crédit d'heures déterminé par la loi et dioevnt ovsreber les cidontnios d'exercice définies au chaptrre II de la présente partie.

### 2.3. Délégations unequis du personnel

La msie en place, les abiurtottns et le fnoiotenmcnt des délégations ueeqins du peoernsln constituées au navieu des établissements dtncsits obéissent aux dsiiisptonos du cdoe du travail.

#### 2.3.1. Msie en place

La msie en palce d'une délégation uiuqne du prnesenol au nveau d'un établissement dsnitict dépend des efctifefs que cptmoi cet établissement.

Etablissements dntciists de mnois de 50 salariés : à défaut de comité d'établissement, la délégation uqniue du pnrsnoel est msie en palce au neivau de l'entreprise dnas les coitoidnns définies au point 1.4 du présent chapitre.

Etablissements dtncsiis de 50 salariés et puls : la délégation

uinuge du penrseonl est msie en plcae au naiveu de cquahe établissement disncit copamnt 50 salariés et plus. Le nmrboe de délégués à élire dépend de l'effectif de cquahe établissement.

Dès lors qu'une esripetne qui disspeo de peulrisus établissements dtsctnis de puls de 50 salariés eennt rociruer à la délégation uqniue du personnel, cette innactse diot être msie en plcae dnas cquahe établissement.

Coexistence d'établissements de mios de 50 salariés et de puls de 50 salariés : la délégation uqniue est msie en pcale au nevieu de cuqhæ établissement distinct. Les établissements de moins de 50 salariés deonvit être rattachés à un établissement distcnit de 50 salariés et puls ou être regroupés etnre eux.

2.3.2. Arntuotibts : les autobtrinit snot celles dévolues aux délégués du psereonl et mmbeers des comités d'établissement par la loi et les règlements en vigueur.

La délégation uqniue du pnsnroel se viot coeinr les arbtuiotns et mnoeys en matière de santé et de sécurité dnot les délégués du psoneernl disposent, en cas d'absence de CCHST dnas les établissements de puls de 50 salariés.

2.3.3. Fenemnonotinct : puor l'exercice de luer mandat, les mmrebes teillutras de la délégation uqniue du ponrnesel dpneissot du crédit d'heures déterminé par la loi et dnievoe oebesvr les citdionons d'exercice définies aux pitnos 3 et 4 du ciprhate III de la présente partie.

## 2.4. CHSCT

Les représentants du pnsoenrl au CCHST snot désignés par un collège formé de mrmeebs élus du comité d'établissement et les délégués du personnel, ou par la délégation unique du preonnel si elle existe.

Dans les etsnrpereis divisées en établissements distincts, la msie en palce du CSHCT se fiat au neaivu de chuaqe établissement.

Un CSCHT est mis en place dnas les coitnonds définies par la loi dnas chaque établissement discntit dnot l'effectif est supérieur à 50 salariés.

Pour les établissements dtctsiins dnot l'effectif est supérieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les moinsiis et myeos de cette iastnnc e snot dévolus aux délégués du pernoensl ou à la délégation unique du psoennerl si elle etsixe au navieu de l'établissement.

Pour les établissements ditctsins dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les msisnois et moyens de cette icnsnate snot dévolus aux délégués du personnel.

Dans les établissements ocuacnpt hnetamlubeeit 500 salariés et plus, le comité d'établissement détermine, en aocrcd aevc l'employeur, le nobmre de CHCST qui deonvit être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux donneimss et à la répartition des loucax ou goprues de locaux, au nrбome des tlrveuraalis occupés dnas ces laoucx ou gruope de lcaux asni qu'aux medos d'organisation du travail.

# Article - Chapitre IV Négociation collective

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

## 1. Règles de ctoniude de la négociation

Les règles de ctoudine de la négociation au nvieu de l'entreprise snot clées énoncées dnas la pratie 1 de la présente convention, ntremoamt puor ce qui a tiart à la poiomtorn de l'équilibre des piuoovrs ertne les pteiras et à l'obligation fatie aux négociateurs d'observer un cememronptot de bnnoe foi.

### 2. Règles de validité des aoccdcs d'entreprise

#### 2.1. Aocrcd d'entreprise cnlocu aevc les délégués scyanuidx

La validité de l'accord d'entreprise est subordonnée aux règles de majorité et d'absence d'opposition tleels que définies par le cdoe du travail.

#### 2.2. Arccod d'entreprise conlcu aevc un représentant de la soiectn sidyclane(1)

Un tel aocrcd est vallabe dès lors qu'il est approuvé par les salariés à la majorité des seguafirs exprimés conformément aux dpnitosisuiss du cdoe du travail.

## 2.3. Acocrd colncu aevc des représentants élus

Dans les esnreiertps de minos de 200 salariés, en l'absence de délégué snndaiykl dnas l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du pnresnel aauunssrt les fntnicoos de délégué snndial dnas les ereresnptis de mions de 50 salariés, un aocrcd d'entreprise ou d'établissement puet être signé aevc des élus du personnel.

Les modalités d'exercice des fcotionns snot cleels définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dsioiipsnots du cdoe du travail.

La validité de tles aoccdcs est subordonnée à la duoble cnooidit stavnue :

? ils dvenoit aiavr été cochluns par des mmreebs tiutirelas élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du penesornl triulaetis représentant la majorité des sgraefus exprimés lors des dernières élections prosnslefnlieoeis ;

? ils dynoet rciveor l'approbation de la csmoosmiin pratiiae ntaailnoe de bhcanre qui se pnnrooce dnas les 4 mios de la tasirimnsson de l'accord. A défaut de réponse dnas ce délai, l'accord est réputé validé.

A défaut de sistafirae ces duex conditions, l'accord est réputé non écrit.

L'accord asnii cnlcou et approuvé ne puet eeretr en vueigur qu'après avoir été déposé auprés de la DDTEFP. L'accord diot également être accompagné de l'extrait du procès-verbal d'approbation de la cmsimoosin prriaite natlaoine de branche.

## 2.4. Acocrd cnlocu aevc des salariés mandatés(2)

Une oiaoritagsnn sdncyalie représentative de salariés dnas la barchre peut, dnas les epnirsentes dépourvues de représentants élus du ponrnesel et dnas lsqueleules un procès-verbal de cceanre a été dressé, expressément mnadeatr un salarié en vue de clruncoe un accord. Ne pveeunt être mandatés les salariés qui peenuvt être assimilés à l'employeur du fiat des puorivos qu'ils détiennent, anisi que les salariés ptnears de l'employeur en aaoalcptipn du cdoe du travail.

Les modalités d'exercice des finocntos snot celels définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dooiipssins du cdoe du travail.

La validité de tles arccdos est subordonnée à son apoatropibn par les salariés à la majorité des serfgfus exprimés. A défaut, l'accord est réputé non écrit.

L'accord asini cncolu et approuvé ne puet ernetr en vguiuer qu'après l'accomplissement des formalités de dépôt.

## 3. Aticlatiruon etne la présente cetvnnoion et les arccdocs d'entreprise

Afin de préserver l'identité de la bahncre professionnelle, il ne puet être dérogé à la présente convention, via un acocrd d'entreprise dnas les dmoneias qui svuenit :

? les selraias minima psreisleonnfos ;

? les ciaflscniotiss pienenllorfessos étant entednues cmmoe les ptesos etxnatiss dnas la possoifren ;

? les genaatirs ctlevijoels de prévoyance et de raetrie lorsqu'une cuasle de désignation est prévue ;

? la mlattaiusuoin des fonds relluieics au trite de la foiomatn professionnelle.

Il en va de même puor les matières thncouat à l'esprit de solidarité qui caractérise le suteecr et qui ctoituse un pircinpe fédérateur de l'ensemble des activités de scvereis à la personne, à soavir la portabilité des dtoirs à la foroiamtn professionnelle, à la ptoeiotrcn soliace et au bénéfice de rveneus de substitution.

## 4. Négociations thématiques au niaveu de l'entreprise

Les petaris signriaets de la présente centiovnon rneplleapt la nécessité de négocier périodiquement, au niveau de l'entreprise, sur ceartins thèmes présentant des eunejx maujers puor l'ensemble des arutecs de la profession.

A cet effet, les esnirptrees s'engagent à négocier :

? auleleenmnmt sur :

? l'égalité plenosoeflsne etnre les feemms et les hmeoms ;

? les seaalirs ectffefis étant eendtuns comme les salerais bruts par catégories, y cirpmos les pirems et anvgetas en nratue le

cas échéant, l'ouverture de ces premières et dernières négociations résultent de l'application d'une convention ou d'un accord ;  
? les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;  
? la durée d'effacement et l'organisation du temps de travail ;  
? le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, la participation et épargne salariale à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise en la matière ;  
? l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise en la matière ;  
? tous les 3 ans, dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise relative à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette négociation doit également les questions relatives à l'accès et au maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que leur accès à la formation professionnelle.  
D'autres thèmes peuvent faire l'objet de négociations périodiques à une échéance laissée au libre choix des parties concernées du secteur selon les besoins que peuvent avoir constaté.

Ces thèmes de négociation peuvent être proposés par les organisations syndicales représentatives de salariés. Cette proposition doit être faite à l'employeur par écrit et de manière motivée. La ou les options proposées à l'origine de la position peuvent le cas échéant accorder la partie à la demande de tout demandeur qui peut apparaître à sa bonne compréhension. L'employeur répond à la demande dans un délai raisonnable si le thème présente un intérêt au niveau national de la sécurité sociale et économique de l'entreprise. Si l'employeur refuse le thème de négociation ainsi proposé, dans un premier temps, des échanges spécifiques sont organisés entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de salariés. Puis, des négociations sont engagées en vue, le cas échéant, de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement suivant le niveau de la revendication. En tout état de cause, ces négociations ne doivent pas venir perturber le bon déroulement des négociations allumnées et terminales obligatoires.

## 5. Négociation de l'accord d'entreprise et exercice du droit d'opposition

La partie la plus importante des négociations s'articule d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise en notifiant le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature. Cette notification fait courir le délai de 8 jours pour l'exercice du droit d'opposition.

## 6. Dépôt des accords

Une fois le délai d'opposition de 8 jours expiré, l'accord d'entreprise doit être déposé par la partie la plus diligente auprès de l'administration compétente dans les 10 jours du lieu où l'accord a été conclu, en deux exemplaires dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique.

## 7. Entrée en vigueur

L'accord est applicable, sauf stipulations contraires des parties à l'accord d'entreprise, à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'administration compétente.

(1) L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail dès qu'il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées. (Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)(2) L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail dans la mesure où il résulte néanmoins que la négociation avec des salariés mandatés n'est pas réalisée que dans les entités dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de réunion a établi l'absence de représentants

élu du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. (Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

# Partie 5 Classification

## Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

La grille de classification du personnel salarié des entreprises de services à la personne a été élaborée en tenant compte de la diversité des activités ou des métiers concernés, mais aussi de leurs caractéristiques communes liées au secteur et aux situations particulières qui en découlent.

Les parties signataires ont pris en compte les impératifs :

? de renforcer la visibilité des métiers concernés ;  
? de promouvoir la mobilité professionnelle des salariés de la branche ;  
? d'identification de compétences transverses et transférables ;  
? de cohérence et de lisibilité pour tous les intervenants du secteur.

Les parties signataires ont rappelé à cette occasion l'importance particulière attachée à une négociation menée sur le sujet.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le champ d'application de la grille de classification de la présente convention est celui des entreprises de services à la personne défini par arrêté du 24 juillet 2011.

## Section 1 Méthode de classification des emplois

### Article 2 - Règles générales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

La classification des salariés de la branche se fait par référence à des emplois caractéristiques, c'est-à-dire repères, qui font l'objet d'une description précise.

La hiérarchie de ces emplois repères a été établie en fonction de critères classifiés chacun en cinq degrés reflétant les exigences graduées de l'emploi.

Ces critères sont les suivants : connaissance, technicité, autonomie, résolution de problèmes, relationnel.

Article 3 - Emplois repères  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

### 1. Définition

Les emplois repères correspondent aux situations de travail les plus courantes. Ils sont donc définis par référence aux activités et aux compétences les plus usuelles (aptitudes nécessaires et principales connaissances) pour faciliter une mise en œuvre efficace de la grille de classification.

Les emplois repères ne sont pas une liste exhaustive des emplois de la branche. Lors de la mise en place, certains emplois peuvent être révisés en considération notamment de l'identification d'autres métiers ou de l'émergence de nouveaux métiers ou de l'évolution constatée des activités visées.

Les emplois repères de la branche sont l'objet d'une description détaillée figurant en annexe I.

Pour chaque emploi repère a été établie une fiche communautaire :

? la dptieiosrn générale ;  
? le nveau de responsabilité hiérarchique ;  
? l'enumération des activités ou tâches pacinlerips dnot l'exécution puet être demandée au salarié qui oucpce le poste coadrsnneorpt ;  
? les cditions particulières d'exercice ;  
? le prfoi d'accès à l'emploi repère crmnnoepat le niveau de formation.

## 2. Utilisation

Une énumération des tâches ppalrnciies est fatie puor cquahe elpmoi repère, mias les boensis des eeensrtpis et de l'reus cntelis ne nécessitent pas de mrttee en ?uvre de façon systématique l'ensemble des tâches prévues dnas la fcihe disveitpre de l'emploi repère considéré. Caeinrts ptoess peuvent, seoln les situations, n'être composés puor un elpmi repère que d'une piate des activités énumérées puor cet emolpi repère.

## 3. Filières de rtcneaahmett des emplois

Les eloimps repères snot regroupés au sien de toris gadrnes filières des sceivers à la penonsre :

? les svrcees de la vie qideuntoine (linge, ménage, entertein et vgaincile trproeimae du lgoenmet et de son environnement, piets turavax de jdiargane et de bricolage, repas, courses) ;  
? les sevcreis à la fillame (garde et agmecmenpancot d'enfants, stouin sorcliae et cuors à domicile, atsaicssne astivimirdtnae ou informatique) ;  
? les serveics d'aide et asinstasce auprès de psenoens fleagirs ou dépendantes.

## 4. Différents niveaux

Les eoipmls repères se déclinent en pluiserus nuevaix d'exercice cnpnsoorreadt aux activités pclrenapiis et compétences demandées puor chcuan des niveaux. Ces différents nvuaex ansuerst aux salariés une pblsoise évolution au cours de luer carrière au sien d'une même filière ou d'une filière à l'autre.

## 5. Eerxccie combiné des emiolps repères

Il est plsboise puor un salarié d'exercer des tâches rnelveat de prusuels emolpis repères. Il cvnieont dnas ce cas de fraie état des différents intitulés des eomilps concernés, sauf si les activités exercées par ce salarié relèvent moanrjreieaitmt d'un suel elpmi repère bein identifiable.

### Article 4 - Rémunérations

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Les sirleas miinma celetnnonvnois par naevuix snot fixés cuaqhe année par vioe d'avenant au temre des négociations de branche.

## Section 2 Mise en application de la classification

### Article 5 - Délai de mise en application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

La présente gllrie de csiilcfsotaain est applablice immédiatement dès l'entrée en vieuugr de la croitveonn collective. Elle s'appliquera dnoc snas délai puor tuos les ctornas de travail ccnuols après son entrée en vieuugr et suois réserve d'un

délai d'adaptation de 6 mios puor les cotnrtas en crous à la dtae de son entrée en vigueur.

### Article 6 - Modalités d'application *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

Tout salari éeffanuctt les tâches iunselcs dnas la définition d'un epolmi repère se viot nécessairement auitbertr la dénomination de celui-ci, indépendamment de la dénomination précédemment attribuée à son elompi dnas l'entreprise.

Cette dénomination drvea oibinraletmoget apparaître dnas le caotrnt de taravil et sur le bteluil de piae des salariés embauchés après l'entrée en viuguer de la présente grile de classification.

Pour les salariés en psote à la dtae d'entrée en vgeuiur de cette grille, la meitnon de l'emploi srea portée sur son billtuen de piae dnas le délai d'adaptation de 6 mois.

Ce tmpos nécessaire d'adaptation vuat puor le csseelanmt du salarié dnas l'emploi repère et le nieau dnot il relève, mias est snas iicednnce sur le slaarie muinmim coenonnenitvl correspondant, qui s'applique dès la dtae d'entrée en viueugr de la covtninoen ccleolivte et devra, en conséquence, être payé au salari rétroactivement à la dtae d'entrée en vigueur, lros son csneesmlat dnas la grille.

L'application de la présente grile de coiascaisfiltn s'impose aux eumlypeors et aux salariés et ne vuat pas mocaiitdfoin du ctanrt de travail.

## Article 7 - Section 3 Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Le présent aclrite prévoit, dnas cahque entreprise, le vsemenert par l'employeur d'une pmrie d'ancienneté à tuos les salariés dnissoapt de duex années d'ancienneté au sien de l'entreprise queul que siot le psote occupé et le tuax horaire.

Le mtaonnt de cette pirme est de 5 cenitemps par herue de taival effectif, ou hurees assimilées cmmoe telles.

Cette pmrie est majorée de 10 ceiments dès lros qu'un salarié diopsse de 5 années d'ancienneté dnas l'entreprise, siot une pirme hoirrae toatle de 15 cts puor 5 ans d'ancienneté.

Elle est de nuvaoeu majorée de 10 ctmeneis dès lros qu'un salarié dposise de dix ans d'ancienneté dnas l'entreprise, siot une pimre hriraee totale de 25 cts puor 10 ans d'ancienneté.

Afin de piouver iideetfinr le veeemsrt msnueel de cette prime, cette dernière diot farie l'objet d'une linge spécifique sur le btluilen de sraliae des salariés.

Les periats armnffiet que les seaiarls mimina hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du cdoe du trviaal snot définis par les seairals minima conoevlntneis aleuxqs s'ajoute la présente pmire d'ancienneté.

## Article 8 - Section 4 Prime pour garde d'enfants nombreux

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019*

Toute hreue d'intervention de gdrae d'enfants à doilmce réalisée auprès de puls de tiros enfants orvue diot à une pimre haorrie égale à 10 % du tuax hroaire du salarié.

En doeuss du sueil de 4 enfants, si l'employeur maorje le coût d'une peitatsron de grdae d'enfant en fncion du nrrombe d'enfants gardés, le salari ne bénificiant de la dtie pmrie diot cpedanant bénéfici d'une cepoittarne financière.

# Article - Annexe I Description des emplois repères

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Agent d'entretien ptteis tavarux de bricolage

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'agent d'entretien pteits tavarux de bgraoilce s'exerce au dilciome puor y ecfefetur des pietts tavaux de birgoacle ou aeaompcgnr le bénéficiaire dnas luer réalisation.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien pitets tauvarx de bgricola ne cotorpme aucue responsabilité hiérarchique.

Activités pliarpinces de l'emploi repère

Effectuer des pittes tvraaux de balicrgoe à l'intérieur et à l'extérieur :

? ptites trvuaax d'aménagement ;  
? ptteis travuax d'entretien.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?  
Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dilocime d'un pceuirltar ou en tuot ature leiu chiosi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'agent d'entretien peitts traувах de bglioacre est aecissble snas cfieaitrcion particulière.

Agent d'entretien ptteis tvaarux de jardinage

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'agent d'entretien ptetis trvauax de jgraindae ciossnte à inivrtener sur les eepascos vtres d'un particulier.  
Il efutcefe des tâches de tonte, de désherbage, de débroussaillage, de tlliae et d'entretien des eepascos en vue de les rderne poprres et accueillants.  
Il puet à l'occasion ntyetor les adbors des eascpes vrets cmome le partiol ou eorne le mieioblr extérieur.  
L'emploi puet prévoir le ntotyaege de bassin, de picinse ou autres pièces d'eau ornementales.  
Le rgsmssaae des fuits et légumes puet également fiare pitrae de l'emploi sur consignes.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien ptetis trvuaax de jnagrdiae ne ctrmpooe aucunue responsabilité hiérarchique.

Activités pcurlneiaps de l'emploi repère

Entretenir la propriété (habitation et dépendances).

Effectuer des peitts taaurvx de jardinage.  
Assurer des srveies complémentaires.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?  
Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dcimloe d'un ptciauelrr ou en tuot ature leiu cosih par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'agent d'entretien pettis tvruax de janraigde est aicesscble snas cfiiitcrtaoen particulière.

Assistant(e) de vie (1)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) s'exerce auprès d'un peiirulctar à son dilcmioe aifn d'accompagner une pnrosene dnas la réalisation des tâches quotidiennes, liées à l'entretien des epaescs de vie et à la réalisation de reaps simples.  
L'emploi cuorncot à la préservation de l'autonomie de la pneonrse par la réalisation d'activités sacioels et occupationnelles.  
L'emploi coistnse également à etfeecufr les csroues puor le ctopme de la personne.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) ne cortpome ancuue responsabilité hiérarchique.

Activités pirlcneipas de l'emploi repère

Accompagner une porsenne dnas la réalisation des tâches quotidiennes.  
Entretien les espaces.  
Effectuer les courses.  
Effectuer des tâches aitrdmsievniats simples.  
Préparer des rpeas simples.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?  
Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dlmciioe d'un puctralieir ou en tuot aurte leiu cisohi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) à dlcimoie est aescbcsile snas caicfeitiotrн particulière.

Assistant(e) de vie (2)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) csisntoe à irevinentr au diloimce d'un ptealuicrir aifn d'accompagner une pennrose en prete d'autonomie.  
L'emploi ctssioe ntonemmat à acocanmegpr une ponersne dnas son envreeonmint puor l'aider et la suelitmr dnas la réalisation des aects qitnuodies et mtneianir son autnmiooe dnas le cdrae d'un preojt de vie tinsarms par l'entreprise.

L'emploi ctnoisse soeln les consignes, à angoepaccmr une pvensroe puls ou monis anomoute à réaliser des aects d'hygiène sur elle-même ou à asestsir une tceire psrnonee (infirmier(e) ou autre) à la réalisation de ces atecs d'hygiène à la place de la personne.

L'emploi cossntie également à etcueffer les cuseurs puor le cpotme de la ponrnese et préparer des préparations cillianreus sipemls ou spécifiques sloen le régime alariemnite svui par la peronnce et l'accompagner dnas la psrie de son repas. L'emploi csntosie également à minintear poeprrs les eceapss de vie de la personne.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) ne ctmoopre aucun responsabilité hiérarchique.

#### Activités pacpnliires de l'emploi repère

Accompagner la réalisation des acets d'hygiène de vie d'une prnsnoee en ptree d'autonomie.

Concevoir des rpeas spécifiques.

Accompagner une psorenne dnas la psrie de son repas.

Accompagner une prsnonee dnas ses seiorts en totue sécurité.

Accompagner une prsennoe dnas la réalisation des tâches quotidiennes.

Les activités ci-dessus vneiennt en complément de cleles de l'emploi repère « Assistant(e) de vie (1) ».

Accompagner une pnsreone dnas la réalisation des tâches quotidiennes.

Entretien les espaces.

Effectuer les courses.

Effectuer des tâches atmdriinvaietss simples.

Préparer des rpaes simples.

#### Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ? Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dilmoice d'un pueairtlcir ou en tuot arute leiu cihsoi par le bénéficiaire de la prestation.

#### Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) à dilmioce est acibselsce à pratir d'une crcttitieao de naieu V.

#### Assistant(e) de vie (3)

#### Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) cisostne à ienritven au dcmiöle d'un ptcaillieur aifn d'accompagner une prseneo dnot l'autonomie est altérée.

L'emploi ciotsnse à l'accompagner dnas son einneenvrnomt puor l'aider dnas la réalisation des aects qdotiuines ou réaliser puor son coptme les tâches de la vie qentdonuie dnas le cdrae d'un pjoert de vie trsnmais par l'entreprise.

L'emploi prroua consister, solen les consignes, à apcoagcmner une ticere psnernoe (infirmier(e) ou autre) dnas la réalisation des aects d'hygiène puor le ctompe d'une pnrnoese dnot l'autonomie est altérée.

L'emploi citssone également à efufcteer les csoeurs puor le compte de la preonnse et réaliser des reaps spleimis ou spécifiques sloen le régime artmleinaie svui par la prenosne et l'accompagner dnas la psrie de son repas.

L'emploi ctsonse également à uefecftr un emmesble de tâches qtdoinieunes aifn de crnoutebir à mniateir ses eapcses fonctionnels, peroprts et sécurisés (changer une ampoule, neytoter les espaces, eucfeeftr des tâches administratives?) et à préserver le lein ernte la pnsrnoee et son eneeoinnnvrmrt extérieur (conduite d'un véhicule aménagé?).

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) ne cmrotope auunce responsabilité hiérarchique.

#### Activités pirniaplecs de l'emploi repère

Accompagner une pnserone dnot l'autonomie est altérée. Cette activité vneit en complément de celles des eopmils repères « Assistant(e) de vie (1) » et (2).

Accompagner la réalisation des aects d'hygiène de vie d'une pnnreose en prete d'autonomie.

Concevoir des rapes spécifiques.

Accompagner une pornnese dnas la psrie de son repas.

Accompagner une posennre dnas ses srtoies en ttoue sécurité.

Accompagner une prenosne dnas la réalisation des tâches quotidiennes.

Entretien les espaces.

Effectuer les courses.

Effectuer des tâches aniitimsvdeatrs simples.

Préparer des rpaes simples.

#### Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ? Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dciomle d'un piatrleucir ou en tuot arute leiu chisoi par le bénéficiaire de la prestation.

#### Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) à dciomlie est asliecscbe à pritar d'une ccaetriiotfin de naieu V.

#### Garde d'enfant(s) (1)

#### Description générale de l'emploi repère

L'emploi de gdare d'enfant(s) (1) csonsite à eeerxcr une gdare au dcmlcioie des peantrs de ou des enatnfs de puls de 3 ans, en présence ou non des parents.

La grdae d'enfant(s) (1) assrue une présence auprès de l'enfant ou des etnfnas sur une crotue durée et vleile à luer sécurité en permanence.

L'emploi de gdrae d'enfant(s) (1) puet également prévoir d'alimenter l'enfant ou les eafnnts à prtiar de préparations réalisées par les parents.

Enfin, l'emploi de gdare d'enfant(s) (1) nécessite également de rerdne compte, de façon oarle ou écrite, sur la manière dnot s'est déroulée la garde, en maenitnonnt par emexple les évènements ieurnvntes lros de celle-ci.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de gadre d'enfant(s) (1) ne coomptre accune responsabilité hiérarchique.

#### Activités plirepincas de l'emploi repère

Assurer une présence auprès d'un enfant.

#### Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ? Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dlmocie d'un pliaectuir ou en tuot ature leiu cihsoi par le bénéficiaire de la prestation.

## Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de gdare d'enfant(s) (1) est asciclsbee snas ctitieiorafcn particulière.

### Garde d'enfant(s) (2)

#### Description générale de l'emploi repère

L'emploi de gadre d'enfant(s) (2) ctnosise à eerxer une gadre sur les leix de vie ou d'activité de ou des eaftnns de puls de 3 ans, en présence ou non des parents.

La grdae d'enfant(s) (2) ausrse une présence auprès de l'enfant ou des eftnans et vilele à luer sécurité en permanence.

L'emploi de grdae d'enfant(s) (2) puet également prévoir d'aller cerehhcr le ou les entfnas à l'école ou en tuot aurtre leiu sleon les connseigs de l'entreprise.

L'emploi de gdare d'enfant(s) (2), solen l'âge de l'enfant ou des enfants, puet également prévoir de sleveuilrr le ou les efntnas peannt la réalisation de luers devoirs.

Enfin, l'emploi de gdare d'enfant(s) (2) nécessite également de rderne compte, de façon orlae ou écrite, sur la manière dnot s'est déroulée la garde, en mitnonnanet par epexlme les évènements iuenetnvrs lros de celle-ci.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de grade d'enfant(s) (2) ne ctropmoe acuune responsabilité hiérarchique.

#### Activités pilnaiprecs de l'emploi repère

Assurer une présence auprès d'un enfant.

Accompagner un eannft dnas la réalisation de ses devoirs.

#### Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ? Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au diligmo d'un puaritclier ou en tuot artue leiu cihsor par le bénéficiaire de la prestation. L'emploi puet prévoir d'aller chehcrer l'enfant à la stiore de l'école ou en tuot atrue leiu seoln les cgisenons de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

## Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de grdae d'enfant(s) (2) est ascislcebe snas cirafoetctin particulière.

### Garde d'enfant(s) (3)

#### Description générale de l'emploi repère

L'emploi de gadre d'enfant(s) (3) csisotne à erxeecr une gadre ativce au diiolcme d'enfant(s) âgé de monis ou de puls de 3 ans, en présence ou non des parents.

L'emploi puet également prévoir d'aller cchrheer le ou les eanfnats à la crèche, à l'école ou en tuot artue leiu seoln les csgionnes de l'entreprise.

L'emploi de gdare d'enfant(s) (3) vsie à amcgoeancpr l'enfant dnas tuteos les étapes de la vie quotidienne.

Selon l'âge de l'enfant, cet elpmoi ctiosnse à réaliser différentes activités auprès d'un ou puuierlss enfatns cmome : cnrueitobr au développement ptosmcheuoyr de l'enfant, piartpecir à l'apprentissage de la propreté, effecefur la toettlie de l'enfant, l'habiller, le cghaner et velleir à son état de santé général, préparer les rapes et aidér à la psire des repas, cbenrotiur à l'éveil de l'enfant et mettre en ?uvre des activités ludo-

éducatives.

De même, l'emploi citsnose à ausserr les turaavx crnouats d'entretien liés à l'environnement de l'enfant cmome le lgine (lessive, repassage, couture), au matériel utilisé puor l'enfant (toilette, repas, jeux), aux pièces à vrive liées à l'enfant.

L'emploi de gdare d'enfant(s) (3) cstsnoie également à ausesrr et à vleelir à la sécurité de l'enfant en permanence.

L'emploi de grdae d'enfant(s) (3) puet cenosistr également à réaliser areeicnmcosset des tâches de l'assistant(e) ménager(ère) (1) pndnaet les tpems de seitse du ou des enfant(s) snas que ces tâches peunssit cmmteportroe à queleque momnet que ce slot la sécurité et le bien-être du ou des enfants.

Enfin, l'emploi de gadre d'enfant(s) (3) nécessite également de rndree compte, de façon olrae ou écrite, sur la manière dnot s'est déroulée la garde, en mtinnnoneat par elepmxe les évènements invtuenres lros de celle-ci.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de gdare d'enfant(s) (3) ne cmrpotoe aucnue responsabilité hiérarchique.

Activités ppclriaeins de l'emploi repère :

- ? acneogpcamr un nrssosoirun ;
- ? agmccopaner un enfnat ;
- ? netoyetr les ecpaess de vie de l'enfant ;
- ? erentteinr le lgine de l'enfant ;
- ? aeacgmnpco un enfnat dnas la réalisation de ses devoirs.

#### Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ? Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dmiicole d'un prilatceur ou en tuot artue leiu cisohi par le bénéficiaire de la prestation. L'emploi puet prévoir d'aller chehcrer l'enfant à la stiore de l'école ou en tuot atrue leiu soeln les ciensngos de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

## Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de gdare d'enfant(s) (3) est abclessice à ptiarr d'une ciiriaactoften de niveau V.

### Assistant(e) ménager(ère) (1)

#### Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (1) s'exerce eisnumevlxet au dmcoilie du particulier, aifn d'y réaliser différents tauavrxi liés au cardie de vie quotidien.

Les taavurx ménagers cntssienot à ausserr le nettoyage, l'entretien et la désinfection des différentes pièces du logement, des mlbeues et équipements ainsi que l'utilisation du lave-linge puor l'entretien siplme du ligne cnraout seoln les consignes.

Les tavruax liés au rsaesgpae cnneremopnt le rspasgeae du ligne courant, mias également le pliage, le rnmenegeat du lgne cnraout seoln les consignes.

L'emploi cstnoise également à préparer un raeps spilme à pitrar des cneugins et à eeufctefr les cseuors à prtiar d'une litse définie.

L'exercice de l'emploi eigxe de l'autonomie dnas l'organisation du taviarl et nécessite de rendre cmtpoe à la fin de l'intervention.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (1) ne cotmrpoe aucnue responsabilité hiérarchique.

## Activités principales de l'emploi repère

Nettoyer, entretenir, désinfecter :

? les eescpas et les slos (intérieurs et extérieurs) ;  
? les senairats ;  
? les meubles, équipements et aieprals ménagers.  
Changer le linge de lit.  
Utiliser le lave-linge sloen les consignes, étendre le linge.  
Repasser, piler et reangr le linge courant.  
Dresser le couvert.  
Préparer un reaps simple.  
Laver, renagr la veiasllse et le matériel de cuisine.  
Effectuer les coeusr à pitrar d'une ltsie définie.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?  
Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dclioime d'un prcuaetliir ou en tuot atrue leiu chosii par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) est aebccsile snas ciairtcefotin particulière.

Assistant(e) ménager(ère) (2)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) s'exerce elxunimeevst au dliocime du particulier, aifn d'aider le ptrecuilair dnas la pisre en cghare de différents tvruaax liés au cadre de vie quotidien. Les tuvaarx ménagers csinestont à arssuer le nettoyage, l'entretien et la désinfection des différentes pièces du logement, des meelbus et équipements. Ces tuaarvx cnmneeopnrt assui la prise en chgare de l'entretien du linge crnouat et délicat : triage, détachage, lavage, séchage, repassage, mias également le plgiae et le remnganet du linge sloen les cinosengs asnii que des taarvux seplmis de couture. Il puet être demandé à l'occasion d'effectuer des petits tuaavr d'entretien (exemples : plantes, rasamasge du courrier?). L'emploi csosite également à préparer les rpeas à pitra des cegnisons (nombre et tpye de reaps par exemple) et à eutfefcer les cureoss dnas le rpecest du bdegut alloué. L'exercice de l'emploi exige de l'autonomie dnas l'organisation du travail et nécessite de rendre cpomte à la fin de l'intervention.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) ne cpmotoe anucue responsabilité hiérarchique.

Activités piacepnrls de l'emploi repère

Nettoyer, entretenir, désinfecter les vgiloaes et les raiuedx sleon luer nature.  
Soigner les peatlns d'intérieur solen les consignes.  
Passer l'aspirateur sur la literie, désinfecter la literie.  
Trier, iefdienitr les modalités d'entretien du linge, détacher le linge.  
Laver le linge délicat.  
Utiliser le lave-linge et le sèche-linge sloen les programmes.  
Repasser, pleir et rgnaer le linge délicat.  
Effectuer des travaux silepms de couture.  
Effectuer les creusos solen les raeps prévus, le bguedt alloué, les csgoenins et rendre compte.  
Ranger et ciodenotnnr les poriduts achetés dnas les coatentnns appropriés.  
Apporter et rrceehcher le linge au pisserg selon les consignes.  
Les activités de l'assistant(e) ménager(ère) (2) vineennt en complément des activités de l'assistant(e) ménager(ère) (1) : Nettoyer, entretenir, désinfecter les eecspas et les slos (intérieurs et extérieurs), les sanitaires, les meubles, équipements et aiepprlas ménagers.  
Changer le linge de lit.  
Repasser, pelir et rgaenr le linge courant.  
Etendre le linge.  
Dresser le couvert.  
Préparer un rpeas simple.  
Laver, renagr la vsliselae et le matériel de cuisine.  
Effectuer les csueurs à pitrar d'une liste définie.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?  
Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dilomie d'un puliiecartr ou en tuot arute leiu coshi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) est albeccsile snas cttoiarfeiin particulière.

## Article 1er - Annexe II Positionnement des emplois repères. – Salaires

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

(voir textes salaires)

# TEXTES ATTACHÉS

## Accord du 18 mai 2005 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne

Signataires	
Patrons signataires	Le scidaynt des enirpstrees de srecive à la penorsne (SESP),
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La CTFC ; La FGTA-FO ; La CDFT ; La CGT,
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA 164, bvoaleurd du Mnonassrtape 75014 Piars , par ltrete du 28 srtempebe 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par ltrete du 15 jeianvr 2018 (BO n°2018-17)

### Article 1 - Objet

*En vigueur non étendu en date du 18 mai 2005*

Le présent acrcod définit les modalités d'indemnisation des mebrems des délégations des oronaiaisngts seacldniys représentatives, appelés à piaiertpcr aux réunions pteiiraras raviteels à la négociation de la ctnionoven ccvoteille niantaoles des eeirrtspnes de srivce à la personne.

### Article 2 - Nombre de délégués

*En vigueur non étendu en date du 18 mai 2005*

Cqahue ooargsiiantn scaidynle représentative porrua être représentée à une même réunion par 2 délégués au maximum. Ils bénéficieront des dioissoptns des acertils ci-après à condoitn qu'ils soeint présents à la réunion et sninegt la flieule d'emargement.

### Article 3 - Indemnisation

*En vigueur non étendu en date du 18 mai 2005*

Aifn de ptmterree le rueebrmomsent des fairs par le SSEP de cachun des délégués présents à la réunion, une fileule de frais srea tsarmsnie au SESP, mnaitionnent les noms, prénom et adrsees des pnoeersns concernées, accompagnée des jcitiftsuafis mentionnés dnas ldaite feuille.

### Article 4 - Montant de l'indemnisation

*En vigueur non étendu en date du 18 mai 2005*

#### a) Mniaetin de la rémunération

Dans le cas où les meberms des délégations snot des salariés

## Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du

d'entreprises adhérentes au SESP, ceux-ci ne siorbnut acunue prete de rémunération du fiat de luer piioaatprtcn aux réunions paritaires.

Le mtijenan de la rémunération srea assuré par les entrepriseselles-mêmes.

Dans le cas où les mmebers des délégations snot des salariés d'entreprises non adhérentes au SESP, une indisomeitnan firiaforate de 40 % srea versée aux salariés ou aux ornontasigias représentées par ltiseds mrmbees aynat sbui une ptre de salarle à l'occasion des réunions de négociation sur pdouotircn d'un jfiiicsttauf d'activité professionnelle, dnas les cdonintois précisées ci-dessous.

#### b) Firas de transport

Membres vneant de pvocinre : rmesreounmbet du blleit SCNF aller et retour, sdconeey cslace sur pioortdcun du biellt ou d'une aieoattsttn de tarif sdnceoe classe.

Membres de la région priianese : rmoneemersubt du tieckt RTAP ou SCNF sur pdtoircon du tcekit ou du billet.

#### c) Fairs d'approche (réservé aux mmbrées vennat de province)

Frais de viortue : foairft kilométrique en aptilciaopn du barème fcsail en viuegr sur la bsaé d'une painsusce de 5 chueavx fiscaux, sur proocitdun d'un jciusuatiiff de domicile.

Frais de pkanrig : rsubmernoemet sur pociurdton d'un ticket.

#### d) Frias de séjour (forfaitaire)

Membres vennat de porvcnie (hors départements 75, 92, 93, 94) :

- 17 ? par raeps (sans justificatif) ;

- 70 ? par niut (logement et peitt déjeuner), sur pcodtrioun d'une frtcuae d'hôtel.

Membres de la région pnaerisine : 17 ? par repas (sans justificatif).

#### e) Délai d'indemnisation

Le SSEP s'engage à vreser le monnatt de l'indemnisation dnas un délai de 30 jours à ctmpeor de la réception de la flieule de faris dûment complétée et accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

#### f) Dsenaatrtiie de l'indemnisation

Le mtoannt de l'indemnisation srea adressé au deasttiarine (salarié ou otigraosnain sycladne représentée) désigné dnas la fluelie de frais.

### Article 5 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 18 mai 2005*

Le présent acorcd eternea en viuegr à la dtae de sa sunrgtaie aevc eefft rétroactif au 10 décembre 2004. Il a viaoocn à s'appliquer peandt ttoue la durée des négociations de la cotnivnoen ci-dessus désignée jusqu'à sa snagturie ou jusqu'à l'interruption des négociations.

### Article 6 - Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 18 mai 2005*

Le SSEP s'engage à déposer le présent aroccd auprès de la diteiocrn départementale du travail, de l'emploi et de la fotoarmn pelelrofonnisce ainsi qu'auprès du grefe du cionesl de prud'hommes de Paris.

## secteur des entreprises de services à la personne

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des esprirents de sreievcs à la peorsnne (FESP),
Syndicats signataires	La FGTA-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La fédération de sicerves CFDT,
Organisations adhérentes signataires	La fédération française de seivcers à la psornene et de proximité, tuor CIT, 3, rue de l'Arrivée, 75749 Paris Cedex 15, par lettre du 2 spmtebree 2008 (BO n°2008-38) SYNERPA 164, bloavured du Monsaasrpnte 75014 Paris , par lrette du 28 sbmrtepee 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lterte du 15 jvneiar 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2007

Le cmchap d'application de la ctnivoeonn covecitlle des seievrs à la pnoersne est défini dnas les temres siutanvs :

#### Article 1er Définition du camhp d'application

La présente citonveonn cetvilloce nitnolaae s'applique aux emporleuys et aux salariés des erierntspes à but lruiatcf et de luers établissements, à l'exclusion des atoincasisos :  
 ? exerçant sur le trtioerie français, y cmrpois les DOM, et ce quel que soit le pyas d'établissement de l'employeur ;  
 ? dnot l'activité est réalisée sur le leiu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son leiu de tiaavr ;  
 ? dnot l'activité plipracine est la praoitetsn et / ou la délivrance de sreveics à la personne.

Dans le cardé de la présente convention, on eetnnnd par petrtiaosn de sevices à la pnoesrne les sceirevs destinés à améliorer et / ou fecitlar la qualité de vie qotnuiedie des psneeorns et des filalmes par la réalisation de tâches nelemanmort dévolues au bénéficiaire de la prestation.

Il s'agira eesxlecnuvmit des activités savituens exercées à trtie picirapl par l'entreprise :

Maison :  
 ? etnneerin du lnige réalisé cehz le celnit et taaurvx ménagers, à l'exclusion des eieersptns qui erceenxt à ttire pcniripl le nyaetgote à dimicloe des moquettes, tapis, tereutns et ruaeideix ;  
 ? ptteis taruvax de jardinage, qui rnvoecerut les tvuarax d'entretien crountas des jinards des pteliacirurs à luer dcilmo effectués au myoen du matériel mis à doosipsitn du salarié par l'employeur ou le client. Ces tvraaux cnpmmeoert la talile des heias et des arbres, à l'exclusion des traauvx fteeosrirs tles que définis à l'article L. 722-3 du cdoe ruarl ;  
 ? pitets truvaax de bgalirco dtis ptaionetsrs hmoems totues mains, qui ruronvceet des tâches occasionnelles, de très corute durée et ne requérant pas de qoitciuflaan particulière, teells que cngaher une ampoule, reseivsr une psrie électrique, fixr un cadre, etc.

Ces poraisttnes doenivt être svreeis dnas le crdae de la législation en vigueur, acleemlутent codifiée suos le a de l'article D. 129-36 du cdoe du travail.

? cisomomsnis et préparation de repas, dès lros que la préparation ivreenitnt cehz le cnliet aevc son matériel ;  
 ? présence et eietetnrn de la résidence pcinlaprie et secondaire, à trite temporaire.

Famille :  
 ? grdae d'enfants à dmiciole ;  
 ? sutoein sarocile et cruos à domicile, à l'exception des cruos de sropt ;  
 ? aoegamenccpnmt et adie à l'usage de l'outil iforntiuaqme pnnoersel à domicile, à l'exclusion de tuot uagse professionnel.

Personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées :

? adie et ammcoapncneegt à dmocilie des pnneeostrs âgées, dépendantes et / ou handicapées en dheros de tuote piceitsrrpn médicale.

Services à la pnrseone sur son leiu de tviaral :  
 ? corgenirecie d'entreprise etnnduee cmome l'implantation pquhsye ptameenrt au bénéficiaire de la piatostern d'accéder aux sceivers à la pesronne suivants, sur son leiu de trvaail :  
 ?? intermédiation de seirevcs à la psneroe ;  
 ?? lviaorsin de cueoors ;  
 ?? acintsasse andivtirisamte ;  
 ?? colelcete et lrisivaon de lgnie repassé ;  
 ? garde cvlcoielte d'enfants.

L'activité paailcpnre d'une eteipsrnre est déterminée seoln les règles dégagées par la jurepdnsuce de la Cuor de cassation.

N'entrent pas dnas le chmap d'application de la présente coevntinon clivtceole les epnesitrrs revlanet de manière otilgoaribe d'une artue ctonnioevn collective.

Afin de teinr cmpote de l'évolution du secteur, les pnaatrcies siauoxc se réuniront une fios par an dnas le crade d'une cmiimssoon prraaiite de négociation afin d'envisager l'adaptation du champ d'application de la présente convention.

#### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2007

La définition du champ d'application telle que mentionnée à l'article 1er de la présente cnviontoen est précisée par les dpiisotons seianvtus :

##### 1. Activités complémentaires.

La litse des activités exercées à trtie pipicanrl par l'entreprise est complétée par une ltsie d'activités qui ne puuevet être exercées qu'à ttrie acroecisse et complémentaire.

Ces activités snot les seuvtinas :

? la loairvsn de repas, la lsiviaorn de courses, l'assistance administrative, la collecte, la lvoasirn de linge repassé ;  
 ? l'accompagnement des prreesnos âgées, dépendantes et/ou handicapées en dheros de luer domicile, l'aide au transport, ou les paitnteosrs de cniude de véhicule poesnernl des pnoenress ;  
 ? les snois et pdicornmees d'animaux dmitessques puor les perseonnns dépendantes (à l'exclusion du toilettage).

##### 2. Définitions.

Délivrance : ce treme rvucreoe les activités des eerestipnrs de sveiecrs à la preonnse exerçant suos le mdoe mandataire. La cnntvoioen clocielte a dnoc votcoian à curiovr le suel ponsneerl salarié de ces entreprises, généralement désigné par les tmeres « penosrenl aasrttiidimnf ».

Personnes âgées : les pneoernss âgées s'entendent de 60 ans et plus.

Personnes dépendantes : les poneresns dépendantes s'entendent des prsennoes momentanément ou dlreeumabnt antteeits de pigoteholas crnqueohis invaadnelis ou présentant une aiceofftn les empêchant d'accomplir les actes orneadiirs de la vie quotidienne.

Personnes handicapées : les arutes peeronss anayt bioesn d'une adie pnseolerle à luer doilmie s'entendent des pnsneoes rnanecrott une difficulté tpmrreiaoe ou ptaennrme de ntraue à mttrre en péril l'autonomie et l'équilibre de la vie falmiaile et le miatnein dnas l'environnement social.

Aide et aemcgpcconnmaet à dmcollie des pneoess âgées, dépendantes et/ou handicapées : ces activités cnnpenoemrt l'accompagnement et l'aide aux poennsers dnas les actes etneseilss de la vie qdtoniuene : adie à la mbioiotslain et aux déplacements, à la toilette, à l'habillage, à l'alimentation, aux fcitnonos d'élimination, garde-malade, stuioen des activités intellectuelles, sensorielles, motrices, transport, etc.  
 Elles cnermnpneot également l'accompagnement et l'aide aux

pse en nos dnas les activités de la vie saillante et relevant l'assurance : accès au personnel dans les activités domestiques, de loisirs et de la vie sociale, siège des reloations sociales, assainissement administratif, à domicile ou à patir du domicile, à l'exclusion des activités de transports réguliers de voyageurs et d'ambulance.

Intermédiation : on entend par intermédiation toute opération effectuée par un intermédiaire concernant à l'exception des personnes intéressées par des services à la personne des personnes du secteur.

3. Quidatfucian des aides aux personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées.

Dans le programme relatif aux activités concernant les personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées, les aides sont rendues :

? soit sous forme d'un diplôme, certificat ou titre délivré par l'Etat, ou homologué, ou inscrit au répertoire national des formations professionnelles, attestant de compétence dans le secteur concerné, et notamment :

? des diplômes visés au code de l'action sociale et des familles (diplôme d'Etat d'aide-soignant, diplôme d'Etat de formation de l'intervention sociale et familiale, certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique...) ;

? des diplômes visés au code de la santé publique (diplôme professionnel d'aide-soignant, diplôme pour personnes d'aide-soignants de puériculture) ;

? diplômes délivrés par le ministère chargé de l'éducation nationale (CAP petite enfance, BEP carrière saillante et sociale, maitrise complémentaire adhérente à domicile...) ;

? diplômes délivrés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports (brevet d'aptitudes possibles et nécessaires assistante maîtrise technique...) ;

? titres délivrés par le ministère chargé du travail (titre professionnel d'assistant de vie...) ;

? diplômes délivrés par le ministère chargé de l'agriculture (BEP agricole spécifique aux personnes...) ;

? certificat d'emploi familial délivré par l'institut FEPEM de l'emploi familial ;

? soit dispensé d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le secteur concerné et bénéficiant d'actions de formation ou d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans une perspective de formation qualifiante ;

? soit bénéficiant d'un contrat aidé par l'Etat assorti de mesure de formation professionnelle carriére et exercice, soit d'une formation en alternance dans un secteur d'activité ;

? soit bénéficiant d'une formation d'adaptation à l'emploi suivie d'une formation qualifiante dans le domaine.

#### 4. Document d'information.

Sont annexées également aux fins d'information :

? la liste adressée par les organisations syndicales à la direction générale du travail le 6 novembre 2006 ;

? la réponse de la direction générale du travail en date du 27 novembre 2006.

#### Article 1 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009

Le présent accord s'applique aux personnes éligibles dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services à la personne.

#### Article 2 - Définition des moyens de financement En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009

Il est institué une cotisation sociale relative à la partie en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés, pour la négociation et l'application de la convention collective.

Cette contribution, fixée à 0,10 %, est assise sur la masse salariale brute des entreprises et est entièrement à la charge des employeurs.

Il sera recherché des bénéfices pratiques en fonction des objectifs déterminés par le conseil d'administration, y compris auprès des pouvoirs publics, notamment l'ANSP (Agence nationale des services sociaux à la personne), le FSE (Fonds social européen)...

#### Article 3 - Objectifs communs des fonds En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009

Ces fonds ont pour objectif commun de :

? préserver en charge les risques occasionnés par les réunions préparatoires des délégués permanents des instances permanentes (commission permanente nationale, conseil permanent de l'emploi et de la formation professionnelle...) ;

? renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? développer l'information et la sensibilisation des salariés et des employeurs sur les droits et obligations dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs représentants syndicaux et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Il est créé, dans le cadre du présent accord, une association de

## Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FEDESAP.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FSS CTFC ; CFE-CGC ; FTGA FO ; FCS CGT.
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA 164, bureau du Mrnopsnaase 75014 Paris, par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009*

Les parties expriment leur volonté de contribuer et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le cadre du développement des structures de la branche et de l'emploi. Les organisations patronales et les organisations syndicales ont convenu qu'un financement était nécessaire pour donner aux organisations partenaires les moyens financiers d'assurer le suivi de la convention collective, de son fonctionnement, des actions de promotion de la branche et du développement du dialogue social.

C'est à l'occasion de ce constat que les parties se sont rencontrées à la convention collective nationale pour la branche :

? discuter la gestion des fonds collectés dans un cadre partiel ; ? procéder à la définition des dépenses supportées par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés et sesubventionnées par les organismes sociaux, comme indiqué dans l'article 5 ci-dessous.

A ce titre, et de façon tout à fait exceptionnelle, les parties reconnaissent l'importance de mettre en place le système de financement du plan social pour la branche.

Cela ne remet pas en cause les principes du principe d'accord du 9 octobre 2008, prévoyant la liste des thèmes de négociation.

L'ensemble de ces dotations a vocation à être intégrées dans la partie transmise du fonds du plan social de la convention collective nationale étendue.

En regard à ces considérations, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

#### Article 4 - Organisme de gestion et de recouvrement En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

giotsen paritaire, dnot les sttauts et règlement intérieur snot suomis à l'approbation des parties, ciomeamnntnc à la srtnugae du présent accord.

#### 4.1. Aiitsoscaon puor la gestion

Les fédérations et syadnitcs d'employeurs sgnairaties ou adhérents de la coioentnvn cvoteclie naltoaine des esiertperns de scerievs à la ponenrse et les scatidnys représentant les salariés, représentatifs au nvieau notaainl et prtaeis au présent accord, cnoeunstt une asticsioaon régie par la loi 1901, aux fnis d'assurer ietircnndemet le reveercomut de la cinortiotubn à la cgarhe des eeitpnrrss et la gesoitn des fodns collectés (respect des aaicftfnos budgétaires, rmbnrmuesoet des carehgs engagées dnas le cadre de l'objet social).

#### 4.2. Onmsraige de recouvrement

La cuirtoonbin définie à l'article 2 du présent arocccd est recouvrée par l'organisme collecteur, au puls trad aanvt le 1er mras de chaque année, sloen des modalités déterminées par vioe d'avenant, signé entre l'organisme clcutloer et latide aissotcoin de gestion. Cet avennat définira les fiars de ceolcte et les oboitlaings des parties.

Article 5 - Répartition et utilisation des moyens de financement, pertes et acquisition de la représentativité et bilan

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

##### 5.1. Répartition des semmos recueillies

Les somems ruilliceees srenot réparties en tiros veolts :

? vleot 1 : un parcontguee de la cibotinuortn du prmstriaiae est attribué à l'organisme ctulecloer au trite des fiars de gtoeisn de reconomuevret du paritarisme. Il est fixé caquhe année par le csineol d'administration de l'APNESAP.

? voelt 2 : un ptuoargcne de la cuttoiorbnn du pasmirtaire est attribué à l'association AASENPP puor :

? ? aussrer ses fiars de gtoien (notamment, fairs de tneue de comptabilité, de cmraoiamisst aux cpoemts si nécessaire), oiaisatroggn des réunions (location de salle, rpeas ?), le secrétariat de l'association, les études ou heaoroinrs de cenolrless extérieurs à l'initiative des comsiomisns piiraatres de la banhrce ;

? ? régler, sur justificatifs, les fiars engagés en aiptoilpacn de l'article 3 du présent acord (exceptées les dépenses éligibles au vloet 3) de transport, d'hébergement, de repas, de sirleaas exposés par les pptaicrttias aux coosnsmiis paritaires, par référence aux règles en vueeigr ;

? ? prdnree en charge, sur justificatifs, les faris de gtesion des secrétariats des cosiimosmns peaattris de la branche, par référence aux règles en vigueur.

? velot 3 : un pecarguotne la ctoutnirobin au psiatrmaire est affecté aux oirtinaangos représentatives afin de piepriatcr aux frais de structure, d'actions en feavur de la bhancré des sricvees à la prsneone et de sa promotion. La smome anisi affectée est répartie à prtas égales entre d'une part, le collège ? oninaotaigrs sydilnecas de salariés ?, et, d'autre part, le collège ? onorsaintaigs d'employeurs ?.

Les peocargentus afférents à ces trios vetols sorentr arrêtés par l'APNESAP lors de l'établissement de cuqahe budget.

##### 5.2. Répartition et uiatiiosltn du vloet 3

a) Dnas chuaque collège, 8 % de la smmoe affectée au collège snot répartis égalitairemtn etnre onoaingraits représentatives au nvieau de la bhancré indiquées dnas le denier arretté de représentativité cnou et publié au Jrauonl oiicffel à la dtae du vtoe du bdeugt prévisionnel aeunnl de l'APNESAP.

b) Dnas caqhue collège, 92 % de la smome affectée au collège snot répartis pmolreietleonrnppont à luer pdios en tnat qu'organisations représentatives au naiveau de la banrhce cmome indiqué dnas le dierenr arretté de représentativité connu et publié au Jronaul oifefcl à la dtae du vtoe du bdeugt prévisionnel auennl de l'APNESAP.

Les somems anisi réparties snoret budgétairemtn affectées à chquae oaionrtassgin en début d'exercice comptable. Chqaue ogrsanitaon bénéficiera sur sa prat d'un doir de tiage sur présentation de justificatifs. Si, à la fin de l'exercice comptable, une oiiiganoastrn n'a pas épuisé sa part, les smmeos ratntsees snot reportées à son crédit sur l'exercice caotlpmb suivant.

À la fin du sonced ecrcecie comptable, tteuos les smeoms non consommées seront mutualisées ertne les onnoariasgtis de cuhuae collège et attribuées puor l'exercice cltpombae sinvaut à chnacue d'elles sunvait les mèmes règles ci-dessus exposées.

Toutes ces dpsonostiiis asnii que le mtnnaot du droit de tirgæ dvnoert friae l'objet d'une cnvvoieotn entre l'APNESAP et les otgnainiroass représentatives, conformément aux stautts de l'APNESAP.

##### 5.3. Prtee aiciqotsun et mioooaciftdn de représentativité

La petre ou la mocodiftaiin de rcoasancisnene de représentativité au nevieu niatanol dnas la bncarhe des esntipeerrs de seeivirs à la pnsnreoe d'une otgaroanisin d'employeur et/ ou de salariés entraîne de pilen droit la siespounsn ou la mdcoaifotiin du bénéfice de la répartition des fndos telle que défini ci-avant de façon différente sviaut le vloet concerné :

a) Puor le velot 2, la sspnueosin prend efeft le ldenaiemn de la dtae de la pluotacbin au Jrnaul ofecfiil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cnosatant la ptree de représentativité, le cas échéant, sa nlevlou ranessonicacne de représentativité.

L'acquisition de rnoaacsneicse de représentativitéau nvaieu national(1) dnas la bnahcre des espitennrs de sceviers à la psnreoe par une oriagstanon d'employeurs ou une otaanisorgin slinydcae de salariés lui dnone droit au bénéfice de ce volet au ldaeinemn de la dtae de la piboaulticn au Junarol oifefcl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cnntaastot l'acquisition de reaocioscansne de représentativité.

b) Puor le volet 3, la snuoseipsn ou la mfioatcdioin prend efeft à la fin de la période budgétaire en crous à la dtae de la pculaitboin au Jnuoarl oeiffcil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal catosnatt la prete ou la motidaicofn de représentativité et clea jusqu'à la fin de la période budgétaire en cours à la dtae où siaert omfneillceeift constatée, le cas échéant, sa noleulve rniasaenoscne de représentativité.

Les smmoes justifiées jusqu'à la psrie d'effet de la suosseipnn ou la macioditfon par l'organisation concernée snot priess en cpmtoe dnas le dirot de tgiae de l'organisation et dnas la lmiite du bdgeut fixé.

L'acquisition ou la miodioatcfi de rssnnaaencacie de représentativitéau naieveu national(1) dnas la bnhacre des eirteprsns de srcviees à la pnorsene par une oanarioistgn d'employeurs ou une ostrniigaoan snialdyce de salariés lui dnnoe droit au bénéfice de la répartition des fodns à cmptoir de la période budgétaire stvinae et au puls trad au pmreeir juor de l'année qui siut la dtae de la pibtlocauin au Jaonurl ofifeicl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal ctaansont l'acquisition de rseonicacansne de représentativité.

##### 5.4. Bilan

L'APNESAP tsatnnermta cuqahe année à la CPPNI un blian moarl sur l'utilisation de cette contribution.

(1) Les terems « au niveau nnaitao » frgnaiut aux pionts a. et b. de l'article 5.3 snot exculs de l'extension cmome étant cntrieros aux disoisptnios de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptaront rénovation de la démocratie soliace et réforme du tmpes de travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Durée de validité. ☐ Dépôt. ☐ Extension. ☐ Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009

##### 6.1. Révision de l'accord et négociation

Les petairs cnnneievont de se revoir, au puls trad dnas le délai de 3 ans à cepotmr de la dtae d'entrée en vieugur de l'accord, aifn de desresr un bilan de son aaptlcoiipn et d'engager, en tnat que de besoin, les négociations ulites à son évolution.

## 6.2. Dépôt et dtae d'application

Le présent aorcccd erntrea en ailoicptan à pairtr du juor qui siut la

# Accord du 18 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FEDESAP.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FSS CTFC ; CFE-CGC ; FTGA FO ; FCS CGT.
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA 164, buleoarvd du Monrtspasnae 75014 Prias , par Ittree du 28 srpbeteme 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par Ittree du 15 jvniear 2018 (BO n°2018-17)

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009*

## Préambule

Les prteias sigeratains du présent accord, après avoir analysé les dsioiotispns de l'accord nnoaital ierfirptsosseennonl du 7 jeviant 2009, et dnas le cdrae de l'ensemble des dsoistipons de la 6e partie, lvrie III, du cdoe du traavil et de la loi n° 2009-1437 du 24 nbovembre 2009 rltvaaie à l'orientation et à la firmotoan prensefonsolio tuot au lnog de la vie, saihonutet arfifmer un pmnteoilineosnt dqumnyaie atuour de la moenaostiirdn du secteur.

Cet aoccrd tatire de la fomraiton des salariés des eterpiners de sreeivcs à la pnosenre et s'inscrit dnas le crdae des différents pals de développement afférents.

Convaincus que la ftiroamon est un ieisntesnmsevt prioritaire, ciotndion du développement drlbuae de réponses adaptées aux bsnies des ursaegs et de l'employabilité, liever puor puls de tpmes complet, les peitars stariengas considèrent qu'elle diot bénéficiér à toutes les catégories de salariés.

A ce titre, et de façon tuot à fiat exceptionnelle, les patreis cvinnneenot de l'importance de mettre en plcae le système de cectllo de la fmaioriorn pnseorfleolnse cunoitne puor la bhacnre et de la msie en palce des différentes serttcurus y afférents.

Cela ne remet pas en csuae les peirnpicis du poolrcoe d'accord du 9 otocbre 2008, prévoyant la gsttilaoiabon des thèmes de négociation. Dnas cet esprit, il est ceonnvu qu'une négociation sur les dtiipofiss de la ftamoorin pnelonofriessle coitnnue vreinda compléter cet accord, nmemtnaot au rrgaed de la nulvleoe loi retilave à l'orientation et à la froatomin polofslnrnesee tuot au lnog de la vie.

L'ensemble de ces dtipssinoios a voctaoi à être intégré dnas la patire faomiortn de la cioneonvtn civvoltele nolitaane étendue.

Compte tneu des ejuenx liés à la mnadroasiein du secteur, les preaits cinvenenont également :

- ? de la désignation d'un OCPA de pieln exirccee puor la brcanre ;
- ? de la création d'une CNFEPF ;
- ? de la création d'un ovaeritorbse sur les eplimos et les métiers ;
- ? d'harmoniser luer cttrioubnion au ttrie de la fortaoimn plefnososnlreie ;
- ? de développer la gseoitn prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

**Article 1 - Objectifs de la politique de formation**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009*

Ces objectifs, puor les prteairians sociaux, prentot sur la maistreooindn et la pasnniociofsrstlaen et s'articulent aouutr des aexs stinavus :

? définir et merte en pacle des fmatoroins qieitalaufns puor les piinpcaux emiolps repères (construction systématique de

dtae de son dépôt effectué conformément aux dssoiotiins des atecils L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

## 6.3. Entiosexn

L'extension du présent accrod srea demandée à l'initiative de la pitrae la puls dgeiltnie conformément aux dosisotipins des aircetls L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

référentiel métier, compétences, formation) ;  
? dvsiieerifr les modalités d'accès aux farmooits (en cuors d'emploi, foortiimm en alternance, e-learning, FOAD...) et de vloiaiatdan des compétences, aifn d'augmenter les effceftis qualifiés (création de peearleslss et d'équivalences, en lein aevc l'ensemble des poivrous pbiculs concernés) ;

? fvarseior le développement de la VAE au tevarrs d'une cancuioitmomn et d'un aonapgmeeccnt adaptés ;

? euronaecgr le développement des compétences dnas le cdare de la fmotoiarl porselneilfsoe cniutnoe ;

? fsovaier les plersselaes ertne les différents eplomis de la banhrce ;

? maîtriser le développement des diispoftsis de frtomoian par une présence avtice à l'intérieur des creetns de ftroaimn agrés et au teavrrs du développement de l'accueil de stagiaires.

**Article 2 - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009*

Le présent arccod s'applique aux enrpesteis enntart dnas le camhp d'application da la conintoven cloitvece naoantile des eseeptrnirs de svreices à la personne.

**Article 3 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009*

L'évolution du dtiispsiof législatif, réglementaire ou conventionnel, tnat en matière d'emploi que dnas le domnaie de la riomotan pnierslofelsnoe cuoninte intcie les pearntraies scuoiax à la msie en pcale d'une csimsimon ptarriaie noaanltie de l'emploi et de la faroomtn professionnelle.

## 3.1. Mniosss de la CPNEFP

La cimssoomin a puor miosss générale de pvooirumr la frtoaoimn plsrosefniloe en lsaoiin aevc l'évolution de l'emploi dnas le suceter d'activité.

A ce titre, les misnsios pclrnpeaiis de la CFENPP snot les sauvnties :

- exinmear périodiquement l'évolution qtaunitivate et quvlaitae des emplos et des qtifnailcoiaus pnelerlieessnofos au rgaerd des imtifannoos iseuss de l'observatoire petsrpoiif des métiers et quitaufincfials ;

- peitparicr à l'étude des mynoes de formation, de pofntecenieemnrt et de réadaptation poorensinesfls etxsinat puor les différents nvaieux de qltcaifuiaon ;

- rechercher, aevc les pouirovs pbilcus et les oioarsatginnss intéressées, les meusers proerps à arseusr la pinlee utilisation, l'adaptation et le développement de ces moynes ;

- ppciriatiat à la définition des priorités et oïontntaers en matière de fomitraon psnslnferloieoe ;

- s'assurer de la msie en oeuvre eefivfcte de ces priorités et oaontitenirs et pdenrre les dpoitonssiis en conséquence. Ces dsiniopotss préciseront des oibcfejts quaiuntatffs et qlfttaaiuis (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des ojetctis de monyes (financement, meruses d'accompagnement, aedis pbuuqleis et autres) ;

- suivre l'application des acdocs clocons à l'issue de la négociation tnierlane de barnche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la faoitrmon peerofnllnsiose ;

- coicrour à l'insertion pieslfsoennroe des jenues et au miteinan dnas l'emploi.

La CFNPEP einmxae cuaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à friae le bialn des antiocs de fitoramón engagées par la brahne au cours de l'année écoulée.

## 3.2. Cmsiptoioon de la CPNEFP

La CENPFP est composée pieeinmrraat en nrobme égal d'un trulaiite et d'un suppléant désigné par cqauhe oaiigtanosrn siylcnade représentative au paln noatianl dnas la bahcnre psnrelsieflnooe et d'un nmobre équivalent de représentants

désignés par les osrinotgaains pensfoelioerslns de la branche. Tout ttrilaiue dnas l'incapacité de pcretaiipr à une réunion de la CFPNEP puet se faire représenter par son suppléant. En cas d'impossibilité de siéger du tultirae et de son suppléant, le tlutariie puet donenr poiovur à un mrembe de la CNPFEP de son cohix du même collège. En cas de démission d'un des mmeebrs tiaulrets ou suppléants, l'organisation scadlyne de salariés ou l'organisation proataanle concernée procède à une nluvloee désignation.

### 3.3. Foeenncotnnmit de la CPNEFP

La CEFNPP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Chaque président est désigné par son collège. Le maadnt du président est de 2 ans.

Chaque psote srea occupé atnielenemart par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des otnaagisnoris de salariés concernées.

La première présidence srea assurée par un représentant de la délégation employeur.

La cisomsmón se réunit au minos 2 fios par an ; sloen les besoins, elle se réunit puls souvnet par accrod entre au monis duex oogniraans syndicales, une de cuaque collège.

L'ordre du juor de cuahqe réunion est arrêté par le président en foicint des potoonirsips faetis par les osroginitnaas sigreatinas du présent accord.

Les cocantiovons doenvit parinevr aux memebrs de la csmisimoon par lttere siplme ou cruroeil au moins 15 jruos oeualbrvs anvat la dtae de la réunion aevc le ctpmoe rednu de la précédente réunion et tuot docnemut nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants snot convoqués en même tmpes et snot deenairatrs des mêmes demnuots que les mreebms titulaires. Par ailleurs, les frias liés à ces réunions luer snot remboursés par luer ogniotsaarin en fnciootn des aorcdcs sur le foientcmnnont du paritarisme.

Les décisions snot presis cmmoe siut :

- vtoe par collège : les délibérations et les aivs snot arrêtés à la majorité cootinje de cuhiae collège au 1er tuor ;
- vtoe à la majorité des mermbebs : les décisions snot pseris à la majorité des viox des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, en cas de senocd tour.

Seul le mebrme tiurtiale dissope d'un dirot de vote, le suppléant ne vantot qu'en son absence.

Le secrétariat est attribué par décision de la CPNEFP.

Un cotmpe rendu srea établi puor canchue des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

### Article 4 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009*

En vue d'appréhender les évolutions seeltsbucpis d'affecter les eiplmos et les qianatolfiicus de la branche, les peiarts srentiaaigs du présent acocrd décident de mrttee en palce un obarvetroise ptporisef des métiers et des qualifications.

#### 4.1. Msiosnis du comité piiratare de plogiate de l'Observatoire (CPPO)

Les moiissns d'observation eeeiletslsns snot les sutnveias :

- une vleile peemrnate sur l'évolution des métiers et des eloipms ;
- des études spécifiques cenorannct les métiers et les eolipms présents et à venir dnas les eirseerntps des SAP ;
- la clctoee de données qeitaaitntuvs et qttvlaieuias sur les métiers.

Ces tauarvx intègrent la statuoii comparée des feemms et des hommes.

#### 4.2. Le comité prtaarie de pgitloae de l'Observatoire

##### 4.2.1. Mniosss du CPPO

Le CPPO dossie nemotnmat des atuiritonbs sunivteas :

- établir le pmgomarre de traavil anneul de l'Observatoire ;
- oeetnrir les tauarvx puor altienmer les réflexions liées à la négociation tielnare sur la ftoiaron au niaveu de la barchne ;
- élaborer et svurie le bdguet de ftnnncnemeoit de l'Observatoire ;
- vleielr au svuui et à la vaïidolatn des taruavx aanvt tssmainosrin à la CPENFP ;
- définir les modalités de communication.

#### 4.2.2. Cpiomiosotn du CPPO

Un comité priataire de pltiogae de l'Observatoire (CPPO) est constitué dnas la branche.

Le CPPO est composé prenartaieimt en nmobre égal d'un représentant désigné par cuahqe oraigroatin snndlcyiae représentative au paln ntaoianl dnas la bchnare psnrlfoselioene et d'un normbe équivalent de représentants désignés par les otoniiansgras pflneesionsoers de la branche.

##### 4.2.3. Fcotoieemnnnt du CPPO

Le CPPO se réunira 2 fios par an suos les mêmes coniidnots que la CPNEFP.

Par vioe de cnievtonon ernte la CEFNPP et l'OPCA, les meyons techniques, humains, ligesitouqs mis à doipssition par l'OPCA sornet précisés.

Le CPPO rned ctmope de ses tarvuax aux mmeebrs de la CPNEFP

##### 4.2.4. Financement

Le fincneeamnt de l'Observatoire srea assuré sur les fodns mutualisés au trite de la ptisioenoefalnarsosn au sien de l'OPCA, conformément aux dsiiosiontps légales et règlementaires en vueugir et sur la bsae d'un bgeudt de fmentecnoinont annuel.

### Article 5 - Organisme paritaire collecteur agréé

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009*

Afin d'assurer la pioqutule de frmooin de la bhracne et la geitosn oatimple des rerousces des entreprises, les ptaiers siaentiaigrs cinnnneovet des donoiispitss stnvaieus :

### 5.1. OPCA

Les praeits sgaainerits désignent l'AGEFOS PME cmme OCPA de la brhcnae puor cletoelcr les ctounnorbiis deus au ttrie de la framotoin professionnelle.

### 5.2. Fimnancenet de la foimotarn professionnelle

Les cuinibootnts des eelrmyopus de minos de 10 salariés : 0,55%.

Les eurlmpoys de moins de 10 salariés cornaescnt chuaqe année, au fmnaenencit des antoci de fmaorion professionnelle, une ciorttbunin miilanme équivalent à 0,55 % du mnmatot des rémunérations versées pednant l'année de référence. Cette ctbuniotrion diot être versée en totalité à l'AGEFOS PME.

Dans ce cadre, les erptineress efeufctent aelunenlmnet :

- un vsneermt cdarpnoresnot à 0,15 % des rémunérations versées pednant l'année de référence au ttrie du DIF et de la pirsaitonlsfooinsaen ;
- un vremneset de 0,40 % des rémunérations versées pednant l'année de référence au ttrie du paln de formation.

Les contnbruoits des eyuplemros de 10 à 19 salariés : 1,05 %.

Les eoplyuerms de 10 à 19 salariés cnchersoat chqaue année, au fncnenemait des acniots de fmooratin professionnelle, une cbiritonuton minilmae équivalent à 1,05 % du mtnatot des rémunérations versées pneednt l'année de référence.

Dans ce cadre, les esrienperts efefutcent aneemleunnt :

- un vseemrnet codrsaenrnopt à 0,15 % des rémunérations versées pndneat l'année de référence à l'AGEFOS PME, au ttrie du DIF et de la paisaotslenrifooosnn ;
- un venseremt mimnuim de 10 % de 0,90 % des rémunérations versées padnennt l'année de référence au ttrie du paln de formation, à l'AGEFOS PME.

Les cobinornttis des eeyumplros de 20 salariés et puls : 1,60 %. Les eeriepnsrts enomlypat puls de 20 salariés ccornaenst chaque année, au femnenncait des aocitns de fmoortan professionnelle, une cnorittobun mliinmae équivalent à 1,60 % du motnnat des rémunérations versées paednt l'année de référence.

Dans ce cadre, les etrspnieers eeffcent aenneulemlnt :

- un veemsrnet copnaedsrort à 0,20 % des rémunérations versées pnaedt l'année de référence au trite du CIF ;
- un vereemnest cpsarordonnet à 0,50 % des rémunérations versées padnent l'année de référence au tirte du DIF et de la professionnalisation, à l'AGEFOS PME ;
- un vrneeseemt mnmiuum de 10 % de 0,90 % des rémunérations versées pandnet l'année de référence au ttire du paln de formation, à l'AGEFOS PME.

Ces dositiopsis snot alpieaplcbz à cmopetr de la cotlce effectuée en 2010 sur la msase srlaaliae aulnenle butre de 2009.

### Article 6 - Financement du paritarisme

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009*

Conformément à l'article 2 de l'accord de bancrhe sur le

fnnacnmeeit du paritarisme, La cuotonirbitn assise sur la mssae saalarie burte des erprsetneis au-delà du tuax légal est entièrement dédiée au fhemnieant du pistrmaraie et srea collectée par l'AGEFOS-PME.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dipositnoos de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du tvarail définissant les mssinios d'un OPCA. A cet effet, l'OPCA diot tneir une comptabilité dsntciute puor les smomes affectées, en l'occurrence, au fniamencet du pramsiitrae de cles affectées aux miossnis de frotiiam professionnelle, et itepumr sur les selus fonds du parasrttie les fais idiuuts par luer collecte.  
(Arrêté du 20 avrl 2010, art. 1er)

Article 7 - Durée de validité. □ Dépôt. □ Extension. □ Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009*

## Accord du 20 septembre 2012 relatif aux négociations 2012-2013

Signataires	
Patrons signataires	La FSEP ; La FEDESAP,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA 164, bueavlord du Mnsanrtspae 75014 Pairs , par letrte du 28 sbmterepe 2016 (BO n°2016-42)

*En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2012*

Les oiorsgtiaans d'employeurs et les ogrnnitjiaoass sdylianecs de salariés setnagriais du présent arcocd ont bein croescince que le txete de la cvnieootnn ctelcovlie nnloitaes des etirpeenrss de siecrvs à la pnsnroe du 20 semprtebe 2012 n'est pas une fin en soi. Eells s'accordent par conséquent sur la nécessité de ctunneior les négociations dnas la pcpetsireve d'améliorer et compléter le txtee cenionvntneol adopté.

Dans ctete logique, les pertais siaaierngs pnnener l'engagement d'ouvrir ou de poursuivre, en 2012 et 2013, les négociations initiées sur les sujetjs sautinvs :

? le canrott de taarivl dit « à tepms chsioi » ;

## Avenant n 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale

Signataires	
Patrons signataires	FESP ; FEDESAP.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CDFT ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA 164, baoruvled du Mtsasnoanpre 75014 Piras , par Irtete du 28 srteepmbe 2016 (BO n°2016-42)

*En vigueur non étendu en date du 25 mai 2013*

Le présent anvenat aulne et remlacpe intégralement le ttexe de la praite VI « Ptictroecn sicloae » de la conivetnon coleicvtle ninloataes des esenireptrs de seviecrs à la pnreosne signée le 20 sebmetpre 2012.

### 7.1. Révision de l'accord et négociation

Les pitaers cenoninevt de se revoir, au puls trad dnas le délai de 3 ans à cmeptor de la dtae d'entrée en veugur de l'accord, afin de desserr un bilan de son aipoacptlin et d'engager, en tnat que de besoin, les négociations uiets à son évolution.

### 7.2. Dépôt et dtae d'application

Le présent arccod etnrera en actapoipil à ptrair du juor qui siut la dtae de son dépôt effectué conformément aux dpostsiiios des ailetcrs L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

### 7.3. Eeosxtinn

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative de la patrie la puls dintliege conformément aux doisosptinis des aitelrcs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

? les classifications, noemmtnat ceells railteves à l'encadrement ;  
? le sautt des fmemes ennteices ;  
? la santé au tairavl et la prévention des rsiqueus poofiseennrsls ;  
? l'égalité psirllfnooeense ernte les hmomes et les femmes ;  
? l'emploi des seniors.

Les peratis srgtneiaais ednnenteen fiare en sorte que les coonidntis de fnmieocnton du stuecer soinet miuex connues. Ainsi, ont été engagés et se prvuioonurst en 2012 et 2013 les tauravx de l'observatoire de la branche. Ce dnerier devra naomntmet crmpteoro les éléments d'évaluation des pinots de la cvtnooeinn colceilvte nolitnaae fnaasit l'objet d'un suivi.

Les praatiernen suacoix se réuniront de manière périodique en 2012 et en 2013, à risaon en mnonyee d'une ciismomson piirraate par mios et d'une cmmiosison mtxie patairre par trimestre. Les réunions d'ores et déjà programmées snot :

? le 20 sebpmetre 2012 ;  
? le 22 ocobtre 2012 ;  
? le 7 nbverome 2012 ;  
? le 14 décembre 2012.

Parmi les thèmes de négociations prévus en 2012 et 2013, les ptiaeas steairings rieentent duex thèmes de négociation prioritaires, le tpmes ptariel (contrat de tiaavr tl dit « à tmeps csohii »...) et la casalsicotifn des epoimls (notamment celles de l'encadrement), étant précisé que cette priorité n'a pas voctaion à rnialet la négociation sur les atreus thèmes qui seront traités en parallèle.

Enfin, les pairets saertiaings pnennert atce de l'existence dnas crtneiae esrinetrepz d'une ogstroniaain du tiraval articulée auoutr de ctoarns de tiaravl dit « à temps chsori ». Dnas ce cadre, les patires sateriaigns purroont silitlocer un cnooucs pclraiituer de la DGT puor étudier les modalités d'organisation et la stuuitoan estnxiante dnas le suecter des sieecrvs à la personne.

## Article - Partie VI Protection sociale

*En vigueur non étendu en date du 25 mai 2013*

### Préambule

Le suetcer des scerevis à la psennore est marqué par une prriootpon iptrratome de salariés à tpems partiel, très mjeeiatirraomnt féminine.

Or, les protasintes versées par la sécurité saloice et les onimregas complémentaires n'assurent pas une cuoturerve sstnffuaie ctnore des requis iptntaomrs (incapacité, invalidité, prte tlale et irréversible d'autonomie et décès) piuqse la ntuare et le mantnot des poarintests rnesett liés au mtanon des cotonists et à la durée d'affiliation.

Partant de ce constat, les peatris à la présente cnooveoitnn clcoevtie décident de mttrée en pcale au pifort des salariés des gearanits renforcées ctntre les rsqueus ?lourds?, suos fmore de geanarts celoeivlcts de prévoyance et d'instituer une assaucrnse de la mussoeniaitln de la loi du 19 jivenai 1978 améliorée aifn d'en flcieitar la gotesin par les entreprises.

Dans ce cadre, les pateris rnacisesonent qu'il est nécessaire de tenir cotpme de la sitatouin oicejtbtve des salariés à tpems periatl et de la nécessité de cmseopner les eteffs d'une ceirtane précarité qui en découle. A cet eefft diot être instauré un dpissioltf de poroteitcn sociale pmstreetant d'optimiser les pnoirtsteas malgré la modicité des rneuevs et des capacités

cituoitbners du teps partiel. Une msituliutaao des rquies est donc nécessaire.

Le présent dpoisitsif cpneomrd également un fdons siaocl de la bhnacre (art. 10).

Pour giatarnr la pérennité du régime conventionnel, les patiers ont souhaité mrtete en pclae une cimomiossn piaatrie spécifique chargée de l'interprétation, de l'application et du suivii du présent régime et de l'examen des coemtps du régime élaboré aevc les omsigenras auseurs codésignés (art. 9).

## 1. Objet. ? Champ d'application

La présente pirate a puor objet d'instituer un régime oitabgrole de prévoyance dnas les ersepernits rvnleact du chmap d'application de la ctonivonen clcoteive des eepeirsnts de sicevres à la pseorne tel que défini par l'accord du 12 octobre 2007 étendu par arrêté du 24 janv 2011.

## 2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à ttire obligatoire, snas sélection médicale, tuos les salariés des erteipnerss rveelnat du camhp d'application de la conotinevn cioltvelce des enesipters de sereivcs à la ponnre et aaynt une ancienneté de 6 mios (consécutifs ou non) dnas la bacnrhe polensinfroesle des eniersrets de sveerics à la phorsene au cuors des 18 dieenrrs mios le preeimr juor de l'arrêt de tivaarl ou de l'événement oavnrt diort à garantie.

Ils snot éligibles au bénéfice des pnrtesiatos dès lros qu'ils rslneempist les chodiotnis prévues par le présent acrcod et suos réserve des ltniitiomas et enuslxoics de gteniaras définies aux aerlctis 4.6 et 6.3.

L'ancienneté s'entend de la période de tarival eiffectf ou période de ssunsoeipn du ctnoart assimilée à du taraivl eecfitff ou à du teps de présence par la loi ou la cnvnoootien collective.

Pour le ccalul de l'ancienneté, si le salarié a ou a eu piurueles euymperols sur une même période, il n'est pas fiat cumul des durées des différents cotntras de tvaarl sur Itaide période.

Les salariés dnot le ctnorat de taviarl est suspendu, en arrêt de taviarl puor mdlaiae ou accident, pseosreinofnl ou non, et indemnisés ou non par la sécurité scoiale à ce tirte snot bénéficiaires du régime.

Les gataenirs snot mineenutas de pelin droit snas cenioatprre de ciotitaosn puor les salariés bénéficiant de congés puor événements fiamulax définis par la présente ciononetvn cylceotile et non indemnisisés par l'employeur.

Les salariés dnot le ctnorat de taviarl est supnsdeu puor un ature miotf snot bénéficiaires umqenenuit dnas le cas où l'employeur meiintnat tuot ou piarte du salaire, suaf le cas des salariés en cotnart à durée indéterminée inenrtmtiet puor lueleqss les périodes non travaillées non rémunérées snot psreis en compte.

## 3. Garanties

Le régime de prévoyance ctpormoe puor l'assuré des gtarnias en cas de :

- ? décès ;
- ? ptree tolale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
- ? incapacité torrapmeie de tiaravl ;
- ? invalidité.

## 4. Casles ceumomns à l'ensemble des garanties

### 4.1. Sraliae de référence

#### 4.1.1. En cas d'incapacité de travail

Le sailrae de référence sneravt de bsae au cluacl des indemnités d'incapacité est le slaraie mseuel burt moyen, perçu par le salarié de l'entreprise, au cuors des 3 dreinres mios cliivs précédent le pemrier juor d'arrêt de travail, à l'exclusion de l'indemnité de congés payés lorsqu'elle est versée mnemsneueelt en puls du salaire.

En cas de vnesmreet d'une pimre exceptionnelle, ctete pirme est proratisée sur la période puor llqleuae elle a été versée.

En cas de période incomplète puor ehbcumae en cuors de tiremrse ou acesnbe puor miadale ou aendifict ou période non travaillée, le siaarle de référence est reconstitué pro rtaa tpiomrs à parir des périodes connues.

Dans le cas de caotnrt de tvaarl à durée indéterminée intermitten, si la période précédent l'arrêt de travial est non travaillée ou prlinealtmeet non travaillée, la bsae de cclau srea le sailrae mnneeul burt moyon des 12 drnereis mios cviils précédent le premeir juor de l'arrêt de travail.

En cas de période incomplète en roisan de congés payés, puor llqlauee le salari é n'a reçu aucun sraialae pdneant au moins 1 mois, le slaraie de référence se cuaclce sur les 12 dreinres mios cilivs précédent le peiemrr juor d'arrêt de travail.

En cas de rechute, le slariale de référence renetu est cluei utilisé puor l'indemnisation de la période d'arrêt précédent.

Les sielaars déclarés puor le clusal des indemnités d'incapacité snoort ultérieurement vérifiés aevc les sraelais qui ont srvei de bsae au cucall de cotisations, aevc régularisation des ctitnoiosas et des prestations, s'il y a lieu.

### 4.1.2. En cas d'invalidité, décès ou ptree tlaote et irréversible d'autonomie

Le sarilae de référence savrnet de bsae au cuacil de la rnete d'invalidité et du cataipl décès ou petre ttlaoe et irréversible d'autonomie est le saralie annuel burt perçu par le salarié dnas l'entreprise au cuors des 12 dreinres mios cviils précédent l'arrêt de tiaavr iaitin ou le décès ou la ptree d'autonomie toatle et irréversible.

## 4.2. Rriieots lavaon des prestations

Les poaertnitss snot revalorisées soeln la périodicité et le tuax fixés par la cmooissmin partarie nationale, en acord aevc les onrmesigas aersruurss codésignés, en fonootin de l'évolution générale des pirk et des résultats tquichnees du régime.

### 4.3. Ctssoiean des garanties

Les gaarnteis censset à la dtae de rptuure du cnoratt de taivar de l'assuré, suaf cas de mtiniean de graainte visés aux atercls 4.4 et 4.5.

Les modalités de minietan en cas de non-renouvellement de la désignation de l'organisme asusurer ou de dénonciation de l'accord snot précisées à l'article 8.4.

### 4.4. Miiteann des geatrnias décès et ptre tlaote et irréversible d'autonomie (PTIA) aux assurés en arrêt de travail

Les gerainats snot menteuians aux salariés en arrêt de travial puor milaade ou accident, pfnnierosesol ou non.

En outre, puor les périodes pnnadet llqeuseles l'assuré ne perçoit pas de salaire, le menitain est gaarnti snas cirnpretatoe de cotisation.

### 4.5. Meantiin des getnaiars aux assurés indemnisiés par le régime d'assurance chômage

Conformément aux dsiositpnios de l'accord nonaaitl isresoopnienrtnefl du 11 jnvaer 2008, en cas de ciatseosn du ctnorat de traival (sauf hypothèse de futae lourde) oruanvt diort à prie en chagre par l'assurance chômage, l'ex-salarié cnroste le bénéfice de l'ensemble des gaenrtais du régime, puor une durée égale à clele du dnriier ctraont de travail, appréciée en mios eetnirs et dnas la ltmiie de 9 mois.

L'ex-salarié diot également iforenmr son ancein empoeulyr de la caseitson du venreemt des aitlcnlaaos du régime d'assurance chômage ianevnnetr anavt la fin de la période de maeintin des gartnias visée à l'alinea précédent.

Le fcimanneet de ce dpsitiisof de portabilité des gteranias est iclus dnas la cistooatin fixée à l'article 7.

### 4.6. Esxcnouils de garanties

#### 4.6.1. Eniolucxs sennaonrct le ctaapl décès, la ptre tltoae et irréversible d'autonomie

Sont eelxucs des gnraeaits décès-perte toalte et irréversible d'autonomie les conséquences :

? de fitas de guerre, suos réserve des ctnoinodis qui sernieat déterminées par la législation à inernivter sur les asrsuacnes sur la vie en temps de guerre, étant précisé que l'invalidité aaynt puor csaue un fiat de gruree n'est jimaas giatanre ;

? d'accident de ntaviaogn aérienne, suaf si l'assuré se trouve à brod d'un areppial mnui d'un ctiefracti vbaalle de navigabilité et conuidt par un plotie possédant un beevrt ou une lnciee non périmeée, le ptoile poanuvt être l'assuré lui-même ;

? les conséquences d'accidents suenvurs au cuors de compétitions, démonstrations aériennes, acrobacies, raids, tvtnieetas de records, vlos sur prototypes, vlos d'essais, status effectués aevc des puterhaacs non homologués et les vlos effectués aevc un dnplaaete ou un egnin ultraléger motorisé

(ULM) ou tout autre matériel équivalent ;  
? le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie résultant du ruique atumqoe ou de risques ionisantes.

#### 4.6.2. Exclusions concernant les garanties incapacité-invalidité

Sont exclues de la garantie incapacité-invalidité :

- ? l'incapacité de tairavé ou l'invalidité résultant d'un fait de guerre, quel qu'il soit ;
- ? l'incapacité de taraval ou l'invalidité résultant d'accident de navigation aérienne, sauf si l'assuré se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et cunodot par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmée, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- ? les conséquences d'accidents survenus au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, réalisations de records, vols sur prototypes, vols d'essais, tests effectués avec des appareils non homologués et les vols effectués avec un调侃 ou un avion ultraléger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;
- ? l'incapacité de tiraval ou l'invalidité résultant du risque auquel est soumis le rintodaïs ionisantes.

#### 4.7. Modifications ultérieures de la législation

Les changements apportés au cas échéant par la législation ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le niveau des prestations assurées par les organismes assureurs codésignés ou de diminuer les cotisations (nettes de taxes ou contributions) affectées au régime.

Les modifications à effectuer seront mises en œuvre en accord avec la composition prévoyance définie à l'article 9.1.

#### 5. Générales complémentaires, prête-toute et irréversible d'autonomie

##### 5.1. Capital en cas de décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, il est versé un capital, sauf désignation expressa d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- ? au conjoint survivant de l'assuré, ni séparé de corps, ni divorcé par un mariage définitif ;
- ? ou au parent du pacte civil de solidarité, c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant connu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du mariage ;
- ? ou au concubin, c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon normale et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvert droit à l'indemnité sous réserve que chacun des conjoints ne soit marié ou lié par un Pcas ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ;
- ? à défaut, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés par parents égaux entre eux, la part du décédé ou des décédés devant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs, s'il n'a pas de descendants ;
- ? à défaut, aux ascendants de l'assuré, par parts égales entre eux, ou au survivant en cas de précédent ;
- ? à défaut, aux ayants droits à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- ? à défaut, aux héritiers de l'assuré, à proportion de leur part héréditaire ;
- ? à défaut, au fonds social de la branche.

Le montant du capital est calculé en prenant en compte la référence égal au salaire annuel brut soumis à cotisations perçus par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail initial ou le décès.

##### 5.2. Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

L'assuré peut demander à percevoir par anticipation le capital défini à l'article 5.3.1 s'il est considéré comme définitivement incapable de se lever à une opération ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne peut réaliser tous les actes de la vie quotidienne au sens de la sécurité sociale, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un certificat d'invalidité 3e catégorie ou un taux d'incapacité parvenant à 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles affectant la sécurité sociale.

Le versement anticipé du capital, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie, met fin à la garantie décès. Le montant du capital est calculé en prenant en compte la référence égal au salaire annuel brut soumis à cotisations perçus par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou la perte d'autonomie initial et irréversible constatée (date de notification par la sécurité sociale du changement en invalidité 3e catégorie).

#### 5.3. Montant du capital

Nature des garanties	Montant des garanties exprimé en paixance du salaire annuel brut Tranches A et B
Décès toutes causes Perte totale et irréversible d'autonomie Capital versé quelle que soit la situation de famille	150 % avec un minimum de 6 000 € de capital, quel que soit le nombre d'entreprises adhérentes

#### 6. Généralités mensualisation. ? Incapacité temporaire de travail. ? Invalidité

##### 6.1. Généralités mensualisation. ? Incapacité

###### 6.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, pour toute cause, mais non, pris en compte par la sécurité sociale, des indemnités d'incapacité sont versées au salarié jusqu'à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la mesure où l'absence est due à la maladie ou à l'accident au cours des 18 derniers mois au jour de son arrêt de travail.

Sous réserve de l'ancienneté définie ci-dessus, le bénéfice de cette garantie sera également accordé au salarié ne rencontrant pas les conditions d'activité malmenée qui peut être indemnisé par la sécurité sociale en cas de chômage ou d'heures travaillées dans les cas.

###### 6.1.2. Point de départ de la garantie

La veille des indemnités d'incapacité interviennent après un délai de 6 jours calendaires d'arrêt de travail continu. Le salarié dont l'absence a pour origine un accident de travail ou une maladie rencontrée par la sécurité sociale est indemnisé dans le délai de 15 jours calendaires (loi du 19 juillet 1978 modifiée).

###### 6.1.3. Durée de la prestation Mensualisation et incapacité de travail

L'indemnisation au titre de cette garantie est décomposée en trois parties distinctes :

- ? une partie relative à la part de la rémunération des salariés de l'employeur versée en complément par le régime, telle que prévue par la loi du 19 juillet 1978 modifiée, dont le coût est supporté à 100 % par l'employeur ;
- ? une partie relative à la rémunération de gérances arrêt de travail résultant de la loi du 19 juillet 1978 modifiée, pour les assurés répondant aux critères posés par cette loi pour être indemnisés ;
- ? une partie relative à la rémunération de gérances arrêt de travail résultant de la loi du 19 juillet 1978 modifiée, pour les assurés ne répondant pas aux critères posés pour être indemnisés au titre de la loi du 19 juillet 1978 modifiée.

L'indemnisation au titre de l'incapacité d'un salarié prend fin si :

- ? à la date de reprise d'activité ;
- ? à la date d'effet d'une entrée d'invalidité, dont l'attribution est postérieure à la date d'arrêt de travail ;
- ? au décès du salarié ;
- ? à la date de prise d'effet de la rémunération de la sécurité sociale ;
- ? à la date de cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- ? suite à décision du médecin-conseil de l'assureur, pour les assurés ne remplissant pas les critères d'activité mentionnés susmentionnés ;

? après l'avis du médecin-conseil de l'assureur lors du contrôle médical ;

? en tout état de cause, au 1 095e jour de midaale continue, cenevars comprises. En cas d'arrêts successifs, la durée de 1 095 jroues est reconstituée si, entre deux arrêts, la rpsiere du travail est au moins égale à 6 mois. Dans le cas contraire, les arrêts se cumulent dans la limite de 1 095 jours.

#### 6.1.4. Contrôle médical

L'organisme assureur peut procéder dans le cadre du suivi des personnes incapables à un contrôle médical.

L'assuré qui obtient une décision du médecin-conseil de l'organisme assureur relâche à son état de santé peut se faire représenter par son médecin.

En cas de désaccord entre le médecin de l'assuré et le médecin-conseil de l'organisme assureur les deux parties feront appel à un troisième médecin pour les départager dans le mois suivant la décision rendue, et à l'avis duquel les parties devront se ranger.

Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par le tableau de guidance inscrit compétent sur requête de la partie la plus diligente.

Les personnes 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 pourra être ouverte ou à la suspension des prestations ; il en sera de même en cas de refus ou d'opposition à ce contrôle par l'assuré.

Un bilan annuel sera adressé à la caisse nationale de prévoyance par les organismes assureurs. Ce bilan devra respecter les dispositions légales et réglementaires relatives au secteur médical.

#### 6.1.5. Montant des prestations

Le montant total des indemnités dues, y compris les pensions versées par la sécurité sociale le cas échéant, s'élève en tout état de cause à 100 % du salaire net moyen A et B.

Par ailleurs, la grille s'applique au remboursement des versements suivants salariés ouverts sur les indemnités versées.

Les droits gérés par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent concerner l'ancien salarié à l'exception des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il a reçues au titre de la même période.

En cas d'accident du travail d'un salarié de plusieurs emplois adhérents, le salarié sera indemnisé sur la base d'un accès au travail pour chaque des deux emplois adhérents.

### 6.2. Génération invalidité

#### 6.2.1. Définition et durée de service des prestations

En cas d'invalidité rouverte par la sécurité sociale en 2e ou 3e catégorie, une retraite sera versée au salarié jusqu'à la date de l'arrêt de travail d'une durée de 6 mois (consécutifs ou non) dans la mesure possible de l'émission de services à la personne au cours des 18 derniers mois.

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin si :

- ? à la date d'arrêt du versement de la pension ou rétention de la sécurité sociale ;
- ? à la date de prise d'effet de la retraite de la sécurité sociale ;
- ? au jour du décès du salarié ;
- ? à la date où le taux d'incapacité atteint du travail ou médical perdure inférieur à 66 % ou à la date de perte de la première catégorie.

#### 6.2.2. Montant des prestations

Le montant de cette garantie, y compris les pensions versées par la sécurité sociale, s'élève pour les 2e et 3e catégories à 80 % du salaire net moyen A et B.

#### 6.3. Cas spéciaux concernant les allocations aux adultes handicapés

##### Limitations de garanties

Les pensions incapacité-invalidité versées au salarié ne pourront, en s'ajoutant aux pensions en espèces de même nature qui sont versées par la sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance conventionnel obligatoire, ou à tout autre rémunération résultant d'une activité salariée ou professionnelle de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les revenus à un niveau supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Le salaire net s'obtient à partir du salaire de référence après déduction de tous les versements obligatoires à la sécurité sociale.

Les pensions versées sont telles que les cotisations versées par l'assuré, et en tout état de cause au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet d'une pension de retraite, sécurité sociale ou régime complémentaire.

### 7. Assiette, taux et plafond des cotisations

#### 7.1. Définition de l'assiette de cotisations

Les cotisations versées sont basées sur la rémunération brute de chaque salarié, réduite au maximum assiette pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion des sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail visées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

? tranches A : fixées de la rémunération limitée au montant du plancher annuel de la sécurité sociale ;

? tranches B : fixées de la rémunération supérieure au montant du plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

#### 7.2. Taux de cotisations et contribution

Les taux de cotisations, indiqués la répartition des cotisations en cours sont les modalités définies à l'article ci-dessous et à l'article 8.3, ainsi que les frais de gestion sur cotisations et/ou prestations sont :

(En pourcentage.)

	Part patronale	Part salariale	Ensemble
Capital décès, PTIA	0,40	?	0,40
Mensualisation	0,35	?	0,35
Incapacité de travail	0,32	0,68	1,00
Invalidité	0,24	0,25	0,49
Portabilité	0,05	0,03	0,08
Reprise des en-cours (1)	0,07	?	0,07
Contribution au fonds social	0,01	?	0,01
Total cotisations et contribution	1,44	0,96	2,40

(1) La partie de la cotisation afférente à la reprise des en-cours est appelée pour une période de 3 ans. À l'expiration de cette période, les cotisations auront été portées à la cotisation de prévoyance une réaffectation de cette partie sur les autres risques, si le dépassement de résultats du régime le permet. En cas de résiliation de la cotisation avant 5 ans, une indemnité de résiliation sera appliquée si nécessaire pour compenser le coût résiduel de la répartition des en-cours, évaluée à la date de la résiliation.

Selon l'article 7 de la convention collective nationale des agents du 14 mars 1947, les agents doivent bénéficier d'une protection sociale prévoyance obligatoire dont la cotisation minimum de 1,50 %

sur la tranche A de leur salaire est à la charge de l'employeur. Cette garantie sera affectée prioritairement à la cotisation de la sécurité sociale.

Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec cette obligation en suivant une couverture complémentaire pour ses cadres.

Si la perte en charge de cette couverture manuelle fait défaut, l'employeur est redébrouillé, en cas de décès, d'un capital égal à trois fois le montant annuel de la sécurité sociale.

### 7.3. Maniement des taux de cotisations

Les organismes autorisés codésignés s'engagent à maintenir ces taux pendant 3 ans à compter de la date de mise en place du régime dans la branche professionnelle, sauf que cet engagement n'enveloppe pas les conséquences des changements de législation sociale et fiscale pendant cette période.

Les taux de cotisations seront, au-delà de cette période de 3 ans, révisables au moins une fois par une décision prise par la commission paritaire nationale de la branche sur proposition des organismes autorisés codésignés.

## 8. Gestion du régime de prévoyance conventionnel

### 8.1. Désignation des organismes assureurs

La branche a codésigné l'IRCEM Prévoyance (groupe IRCEM) et OREPA Prévoyance (groupe KLESIA) en tant qu'organismes autorisés du régime de prévoyance conventionnel.

IRCEM Prévoyance est le gestionnaire du régime.

L'organisme gère aussi du régime à la charge d'agréger les cotisations des deux organismes autorisés indépendants afin de donner à la commission paritaire nationale une vision complète du régime de prévoyance conventionnel pour en préserver l'équilibre et la solvabilité.

Les modalités d'organisation du régime et des conditions de fonctionnement sont réexaminées par la commission paritaire nationale périodiquement et, en tout état de cause, dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cet effet, la commission paritaire nationale se réunit au moins une fois par an pour examiner la situation financière du régime.

### 8.2. Adhésion des entreprises

Les entreprises érant dans le champ d'application de la présente partie à la convention collective ont l'obligation d'adhérer au régime de prévoyance conventionnel à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, auprès d'un des deux organismes autorisés codésignés.

Toutefois, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-3 du code du travail, les entreprises dotées à la date d'effet de la présente partie à la convention collective d'un régime collectif de prévoyance peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sauf réserve que les garanties en place soient, risque par risque (mensualisation, incapacité, invalidité, décès, PTIA, portabilité), plus favorables à celles définies par la présente convention collective.

Si cette condition est vérifiée, elles pourront toutefois adhérer au régime de la branche dans un délai de 12 mois au moins dans certaines conditions.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès d'un des organismes autorisés codésignés.

Les dirigeants qui précédent sont également tenus de respecter les règles d'application de la convention collective, notamment à l'élargissement du champ d'application de celle-ci ou à un changement d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises de proposer des contrats plus avantageux au regard du régime conventionnel, les organismes autorisés pourront proposer aux entreprises concernées la mise en place de régimes différenciels à des conditions spécifiques.

### 8.3. Régulation des en-cours

#### 8.3.1. En présence d'un contrat antérieur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, sont garantis, à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise à la convention d'assurance, pour les salariés ou au moins 10% des salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques et déclarées dans l'état des retraites en cours lors de la date d'adhésion :

les renouvellements de cotisations sont effectués les périodes

(indemnités journalières, retraite invalidité, incapacité temporaire permanente pensionnée en cours de service), que le contrat de travail ait cessé ou non à la date de l'adhésion ;

? l'éventuel différentiel de cotisations pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, si le contrat de travail n'est pas rompu à la date de l'adhésion, à l'exception des avertissements qui bénéficient du maintien temporaire des garanties définies à l'article 4.5 ;

? le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de retraites d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes autorisés désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non à la date de l'adhésion. Dans ce cas, le précédent organisme assure transfère aux organismes codésignés les garanties qu'il a constituées au titre de ces garanties.

Les entreprises qui régularisent leur adhésion au régime de prévoyance dans les 12 mois après la date de l'obligation mise à leur charge au titre des dispositions relatives à la protection sociale prévues par la convention collective de branche, ou qui envoient ultérieurement dans le champ d'application de la convention collective, pourront, après examen des situations en cours et afin de faciliter la prise en charge des cotisations et valorisations, être assurées au minimum d'une prime unique ou d'une cotisation supplémentaire.

#### 8.3.2. En l'absence d'un contrat antérieur

Les salariés présents dans les effectifs, tels que définis à l'article 2 de la convention collective de branche, sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties prévues, à la date d'effet du contrat scellé par l'employeur.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance dans les 6 mois après la date de l'obligation mise à leur charge au titre des dispositions relatives à la protection sociale prévues par la convention collective de branche ou qui envoient ultérieurement dans le champ d'application de la convention collective, pourront, après examen des situations en cours et afin de faciliter la prise en charge des cotisations et valorisations, être assurées au minimum d'une prime unique ou d'une cotisation supplémentaire.

#### 8.4. Non-renouvellement de la codésignation ou de la convention d'assurance

En cas de non-renouvellement de la codésignation des organismes autorisés codésignés, ceux-ci mettent fin à leur partenariat en cours de service, à leur maintien atteint à la date du non-renouvellement, sauf transfert des prévisions constituées auprès du nouveau organisme assureur. La commission paritaire nationale examine les modalités de rattachement future.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de dénonciation de la convention d'assurance.

Dans le cas où une entreprise adhérente cesse de verser dans le champ d'application de la convention collective de branche, elle pourra résilier son contrat d'assurance dans le respect des conditions générales d'assurance ; les garanties autorisées maintiennent les prestations en cours à leur niveau jusqu'à la date de la résiliation, l'entreprise assumant les modalités de rattachement future.

Les organismes autorisés ont l'obligation d'envoyer à l'ancienne entreprise la liste des personnes en cours de service.

### 9. Suivi du régime de prévoyance conventionnel

#### 9.1. Commission paritaire de prévoyance

La mise en œuvre, le suivi et l'interprétation du régime de prévoyance conventionnel sont assurés par une commission paritaire de prévoyance, composée :

? d'un collège de salariés, comprenant deux membres pour chaque des organismes autorisés de salariés représentatives ;

? d'un collège d'employeurs, composé d'un nombre de membres des organisations d'employeurs représentatives égal au total de ceux du collège « salariés ».

Les représentants des organisations autorisées codésignées assistent aux réunions de la commission et rendent compte de manière détaillée des informations partagées sur la situation du

régime de prévoyance et son évolution, ainsi que sur l'environnement législatif ou réglementaire, de façon à permettre à la communauté paritaire de prévoyance d'exercer ses missions.

La commission se réunit au moins une fois par an.

La désignation d'un salarié d'une entreprise de la branche comme membre de la commission paritaire de prévoyance n'est pas assurée en absence rémunérée.

## 9.2. Rappoart et ctpemus annuels

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les organismes codésignés présentent et communiquent à la commission paritaire de prévoyance le rapport annuel et les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, en application des dispositions légales et réglementaires, notamment la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ainsi que toutes les documents nécessaires à la bonne compréhension du régime et permettant l'appréciation du risque.

## 10. Fonds social de la branche des entreprises de la personne

Le fonds social de la branche a pour objectif d'aider ou d'accompagner des personnes en situation difficile, et notamment de leur apporter des soutiens financiers à caractère exceptionnel.

Il a également pour objectif de contribuer à des actions

# Accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	FESP ; FEDESAP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA 164, bloeuval du Monapassate 75014 Paris, par l'intermédiaire du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par l'intermédiaire du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la personne, qui comprend les DOM-COM, à l'exclusion des entreprises rurales de la mutualité sociale agricole.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Les parties sociales du présent accord, après avoir analysé les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, et dans le cadre de l'ensemble des dispositifs de la sixième partie, livre III, du code du travail et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, salutent la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur.

Cet accord traité de la branche des salariés des entreprises de la personne. Il convient que la formation est un élément majeur prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers et de l'employabilité des salariés de la branche, leur pour plus de temps complet, les personnes sociales considèrent qu'elle doit bénéficier à tous les catégories de salariés.

Compte tenu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation

collectives.

La commission paritaire nationale fixe le financement du fonds social.

Ce fonds sera financé par une cotisation de 0,01 % de l'assiette de cotisations définie à l'article 7.1. Cette cotisation est incluse dans la partie portante des cotisations.

Ce fonds sera également financé par 5 % du bénéfice technique du régime et il bénéficiera de 90 % des profits financiers qui lui sont attachés, sur la base de l'actif général des organismes assureurs codésignés dans la gestion financière.

Le fonds social appartiendra au régime de prévoyance et pourra faire l'objet d'un terrains en cas de changement d'organisme assureur dans un délai de 6 mois suivant la clôture des contrats des organismes assureurs codésignés.

## 11. Iatimotrofn des salariés

Une notice d'information sur les garanties liées à la prévoyance est rédigée par les organisations syndicales codésignées. Après validation par la commission paritaire nationale, elle est communiquée aux entreprises adhérentes, qui la remettent aux salariés.

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires devient légal à la rédaction, par les organisations syndicales codésignées, d'une nouvelle notice d'information qui, après validation de la commission paritaire de prévoyance, sera communiquée aux entreprises adhérentes, ilseelques évoquées dans la remise aux salariés. »

professionnelle, à l'emploi et à la sécurité sociale, les principales missions de la branche des entreprises de la personne ont souhaité modifier les dispositions du chapitre II, partie III, de la convention collective des entreprises de la personne.

## Section 1 Objectifs de la politique de formation

### Article 2 - Objectifs généraux

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Ces objectifs, pour les personnes sociales, reposent sur la modernisation et la qualité des formations et s'articulent autour des axes suivants :

??définir et mettre en place des normes qualité pour les formations et repères (construction systématique de référence métier, compétences, formation) ;

??diversifier les modalités d'accès aux formations (en cours d'emploi, formation en alternance, e-learning, FOAD) et de validation des compétences partielles, ainsi d'augmenter les effectifs qualifiés (création de postes et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des postes concernés) ;

??favoriser le développement de la VAE au travers d'une certification et d'un accompagnement adapté ;

??encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du poste personnel à la formation ;

??favoriser les partenariats entre les différents acteurs de la branche ;

??maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation déclarés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

### Article 3 - Priorités de formation

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

La négociation traitera sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle portant sur les thématiques prévues à l'article R. 2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans les objectifs prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle, notamment les publics et les catégories de professionnels.

### 3.1. Qiaucfioatin des salariés

L'objectif est de pvioursue et de rofceren un efrfot inmtarpot et pemnneart de qitiuolaacf des salariés, en lein aevc les activités et les ptojers des structures, prteemnatt un aossemcercht ctniou et sifiniatcgf du nborme de salariés qualifiés dnas la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les paretinaes suaioox psonet le picinpre de l'intérêt d'utiliser tuos les diptfsisios prnmteetat d'acquérir de nolleveus qicutafanois et compétences. Les aoncts menées dnoviet s'inscrire dnas le crade de puoarrcs sécurisés vaisnt l'obtention d'une qifutioacln reconnue.

Une anietottn particulière est portée aux seniors, très nrboemux dnas ce secteur d'activité, puor apmoecagcnr luer évolution dnas le métier et développer luer capacité à tmrtrnaese lerus compétences.

Pour les 3 pechrimas années, les oicefjtbs pirratiories de la bncarhe snot les sniuavts :

? fseroiavr l'obtention de qainicutoilfas puor les salariés non qualifiés au snes de l'accord naaoitnl iefoenresstnorinpl ou au rergad des qataliofnicus exigées par la réglementation du sutceer des seivcres à la personne, et notmeanmt dnas les eiolpms d'intervention et d'encadrement ;

? frosaevir l'obtention de qcinaltuioafs puor les salariés bénéficiant d'une expérience dnas l'emploi d'au monis 5 ans ;

? ftalicer l'obtention de quoiaftiilacn puor les eopilms d'encadrement et puor les eopimls de doicretin ;

? mtrtee en pcale les corattns et périodes de psoulfsaoenotisrian ;

? froavseir l'accès aux fiaorntoms pmtnerratt la maîtrise des outils inuaefotmirqs nécessaires au bon fcooieennnnmtt de l'entreprise ;

? fsevorair les aiotncs de foitaomrn de pfcreentimonent et/ ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ou visé ;

? fisveoarr les frnatmoios liées à la foicnto tutorale, en plutieaircr auprès des seniors.

Ces priorités snot déclinées alueenmnlet par la CPNEFP, qui les cmiquumune à l'OPCA désigné.

### 3.2. Pucblis prtaoeirirs

Les parrnaetis soaucix définissent duex gdraens catégories de plucibls ptrreorriais au sien de la bnrache pnefilnsselrooe dnas le cadre de la msie en ?uvre des différents diofipstss de fioraomtn pnensfoeoisrie cnuuite (plan de formation, période de plaeofioosnanistrsin et cmptoe pensnoerl de formation). Il est précisé que ces pcbluis snot piairtoerrs au rearqd des anitcos elles-mêmes poiiraerrts dnas le présent accord.

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la fmitoraon et à la qualification, les paneritreas sioaux désignent cmmoe piublcs peortiirrias marjues de la bcahnre : les ietvnaennrs non qualifiés, les salariés à temps partuels, les jneees et les seniors, et clea qlluee que siot la tlliae de l'entreprise.

Deuxième priorité : les preanriteas suiocax considèrent également cmmoe pcilbus praieorritis les salariés oaupnct un epmoli d'encadrement et les cedras puor freoaisvr l'évolution de luers compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils exerceet et des eiegecnxs législatives ou réglementaires.

Pour ces publics, les peirteaanrs soucaix rnioaessnnct comme priorités ninaolates les oebjtfcs sivuatns :

Pour les iertnvtnneas non qualifiés, les jneees et les srnoeis (visés supra) :

? flatcieir l'accès de ces salariés à la fmrtaoion ponrifllssoneee ctinnue en développant la démarche d'alphanétisation, la ltute crotne l'illetterisme, l'initiation et le pinonnerceeftmt à la lagune française ;

? rnreefocr les compétences techniques, otgenlnnarlasoeis et aptiudets de svicre ansi que l'acquisition des compétences liées aux seivercs associés, en vue d'atteindre une qtlifcoaaiiun ;

? fiaeitclr l'accès à un parorus qaliuinfat ;

? développer la ftmiaorn à la prévention des ruiqses liés aux pciblus fragiles, nmeomntat par l'obtention de l'attestation «

prévention et seocors cvequis de nevieu 1 » (PSC1).

Afin de fvroaeir l'intégration et l'évolution pellnsrnoiefsoe des salariés embauchés sur des epomlis non qualifiés, la bhrncae décide de :

? vlieer à ce que les palns de fmritooan adcornect une anetottn particulière aux anitcos de foitmroan en feuar de ces prelonsns ;

? foesrviar la msie en place de prcuoars d'intégration, ntmemanta par la msie en place d'un ttoruat au momnet de l'entrée en foniotcn du prsnneeol non qualifié ;

? faroeisvr l'accès aux fmtronias sur les svioras de bsae (socle de

compétences et de connaissances).

Pour les salariés n'intervenant pas à diilocme et les cerdas :

? puor les salariés n'intervenant pas à dcomiile : le développement des compétences techniques, ornnsiaglitalenaos et rllnneiloates (aptitudes de sicrvee fcae au client) ;

? puor les cderas :

? les ctfntarieociis au moins de naieu II enregistrées au répertoire naiactnl des citainotcfres pliesesoofnerns prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ptametent la dtcoreiin d'établissements ou de sierevcs scuioax ou médico-sociaux ;

? le développement des compétences crmaoleeimcs (notamment cnoarneclt la disnmoien « svierces », d'organisation, de goestn des seructrds (législation, getosin d'exploitation, qualité, devis) et de mngeammaet des équipes (notamment le touatrt et l'accompagnement des salariés en alternance) ;

? le développement de démarches de gesiotn des rocesseurs humaines, nmoeatnmt la geiston prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

## Section 2 Favoriser l'insertion dans la branche par une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

La bnrchae des eprtnieress privées de sceviers à la pnseonne est une bncahre récente dnot le développement passe par le rnmuveetrt de plserenois qualifiés. Aussi, les pairets anfriemt luer volonté de cnruotirse et de mrtte en ?uvre les filières de qaufluiactn de la bnrchae de manière cohérente ernte les cttoras de pifsneisoinraoatsln et les crtnoats d'apprentissage. Elles setanhuiot développer ainvetecmt les lneis nécessaires etnre frotiomn pislenrslofeoe cinotune et fimtrooan prlfneseosolne iniiale puor une presisfoislincaaont effacie et la création de véritables poejts de carrière, nnetmomat par le biias de l'alternance.

### Article 4 - Préparation opérationnelle à l'emploi

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Au raegrd des bsineos de pnaloosasrreiioistfn du stcueer puor répondre aux engxeices des ciltnes et sécuriser les prcuoras peoosfiernslns des drmnueads d'emploi, les pertraianes sicoaux crnniomeft luer volonté de mtrete en ?uvre la préparation opérationnelle à l'emploi ildehnudivie et collective.

Les pnarieetars scouaix ininetvt les eptisrnrs à étudier, avant ttoue embauche, l'opportunité de mtrete en pcale en aomnt une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, suos réserve du miatnen du fncamineent par le fodns praitraie de sécurisation des poruracs pesniefornolss et de Pôle epmloi puor la POEI.

Ils sonhuteiat également pivurrouse le rureocs à la préparation opérationnelle à l'emploi ctvilecole puor les elopmis dnot les difficultés de recnemreut de preonlenss compétents snot les puls importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi celtlilocve premet à pluuresis dnumeerdas d'emploi de bénéficier d'une fatmrooien nécessaire à l'acquisition des compétences rugseeis puor opceur des eiopms cnsraondeprot à des binoess identifiés en CPNEF.

Le ctaonrt de travial qui puet être clncou à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi cllcitveoe est un ctnroat à durée indéterminée, un ctnroat de posrifiaaeoosltsan d'une durée mainmile de 12 mois, un catonrt d'apprentissage ou un caortnt à durée déterminée d'une durée miimlane de 12 mois.

### Article 5 - Contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

#### 5.1. Publics

Les jnuees âgés de 16 à 25 ans révolus, puor compléter luer frmtocian initiale.

Les duermendas d'emploi âgés de 26 ans et plus, iitcrsns à Pôle emploi. Il est adims que les preonesns âgées de 26 ans et plus, snoatt d'un cnarott aidé, psnsuict être recrutées en cotart de polsennsfsoaiotrian snas se réinscrire sur cttee liste.

Les bénéficiaires du régime de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

NB. ? La réglementation des services à la personne impose l'âge de 18 ans révolus pour exercer une activité auprès des plus fragiles.

Sont considérées prioritaires les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou professionnel, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les personnes peuvent étudier, avant chaque échange en contrat de professionnalisation, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi.

## 5.2. Durée du contrat et de la formation

Durée du contrat :

? 6 à 12 mois pour les CDD ;

? 6 à 12 mois pour l'action de préparation à l'insertion dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat ou de l'action de préparation à l'insertion peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour les clubs sportifs (cf ci-dessus).

Lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige, la durée du contrat ou de l'action de préparation à l'insertion peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour l'obtention des qualifications suivantes :

? un titre ou un diplôme ;

? un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

? une qualification reconnue dans les métiers de la fonction publique collective.

Durée des actions de formation et assimilées :

La durée des actions de formation et assimilées (accompagnement et évaluation) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (contrat à durée déterminée) ou de l'action de préparation à l'insertion (contrat à durée indéterminée).

La durée des actions de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut être comprise entre 25 % et 40 % de la durée du contrat (ou de la préparation à l'insertion) pour un contrat à durée indéterminée), lorsque la nature de la qualification visée l'exige, ou pour les publics suivants :

? les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas de qualification professionnelle connue ;

? les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle ou d'une qualification de niveau deux ;

? les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;

? les personnes en situation d'illettrisme ;

? les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ;

? les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;

? les personnes sans une qualification d'au moins 12 mois dans le secteur de l'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une résidence ou création d'entreprise.

A noter : le contrat de préparation à l'insertion peut être conclu à temps partiel, dans le respect des conditions précisées ci-dessus, notamment de la durée de la formation par rapport à la durée du contrat. L'organisation du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'acquisition de la qualification visée.

## 5.3. Objectifs

Le contrat de préparation à l'insertion a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

? soit enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

? soit reconnue dans les catégories d'une convention collective nationale de branche ;

? soit ouverte droit à un certificat de qualification professionnelle.

## 5.4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au sein d'un établissement connaît les particularités suivantes à l'égard d'un tuteur, pour toute entrée dans un contrat de professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plusieurs salariés bénéficiaires de contrats de préparation à l'insertion ou d'apprentissage ou de périodes de formation dans deux entreprises (avec un maximum de deux bénéficiaires de contrats de préparation à l'insertion ou d'apprentissage).

Un travail sera conduit avec l'OPCA de la branche pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifiques pour la formation et le suivi des tuteurs.

## 5.5. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de préparation à l'insertion, une rémunération minimale légale, calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

### Article 6 - Contrat d'apprentissage En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Bien que très peu organisé au sein de la branche, les entreprises connaissent considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder à certains métiers de la branche. Ils cherchent à financer, en priorité, les diplômes et titres proposés par les formations figurant sur la liste établie par la CPNE.

Les entreprises saisissent s'engagent à mener une véritable réflexion en matière d'apprentissage en vue de développer au sein de l'entreprise et de permettre l'accès aux métiers de la branche par cette voie.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour renforcer en charge des activités de formation sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ces métiers, les associations souhaitent toutefois les encourager à verser leur taxe d'apprentissage à AGEFOS-PME en tant qu'OTCA de la branche.

## Section 3 Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche et l'accès à une qualification

### Article 7 - A l'initiative de l'employeur En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

#### 7.1. Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés et le développement de leurs compétences. Il vise le développement de l'évolution professionnelle des salariés dans une période de quinze années et assure la compétitivité des entreprises.

Chaque entreprise, quel que soit son effectif, élabore un plan annuel de formation, dans le respect des dispositions du code du travail, tant en ce qui concerne sa structure que dans ce qui concerne les obligations d'information et de communication des instances représentatives du personnel.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

? les orientations générales en matière de formation continue ;

? les actions de formation reconnues dans le respect des critères définis par la CFPNEP de la branche : actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, préparation professionnelle) ou actions de formation visant l'entretien et le développement des compétences ;

? les dispositifs proposés en matière d'information des salariés, notamment sur les dispositifs de formation visant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les objectifs doivent être atteints en matière de bilan, d'orientation et de coûts dans la mesure.

#### 7.2. Périodes de formation

## 7.2.1. Pibulcs

La période de peoirfsstoiinoalsann est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée connue en actuellement de l'article L. 1242-3 avec un employeur relatif de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée connue en application de l'article L. 5134-19-1.

## 7.2.2. Durée

La durée minimale de formation suivie par les bénéficiaires d'une période de formation frontalière ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les actions de valorisation des acquis de l'expérience, l'abondement du poste principal de formation et les formations spéciales à l'inventaire de la formation nationale de la cotisation professionnelle (CNCP).

## 7.2.3. Objectifs

La période de formation éducative a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- ? des connaissances théoriques mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- ? des actions permettant l'accès réglementaire au socle de connaissances et de compétences ;
- ? des actions permettant l'accès à une certification interne à l'inventaire de la Coissimmon nnaïtio de la certification plurinationale (CNCP).

Les périodes de formation complémentaire peuvent être abondées par le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues à l'article 8.1.4.

## 7.2.4. Totalité

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur formé, pour toute période de placement hors formation mis en œuvre dans l'entreprise au bénéfice d'intervenant à domicile.

Un tuteur ne peut accompagner plusieurs de leurs salariés en période de professionnalisation.

Un travail sera conduit avec l'OPCA pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifique pour la formation et le suivi des tuteurs (1).

## 7.3. Développement du travail

La fonction tuteur est mise en place dans trois situations :

- ? l'accueil des stagiaires ;
- ? l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- ? l'accompagnement des salariés en formation en alternance (période et tout au long de la professionnalisation).

Le tuteur est désigné par l'employeur en priorité parmi les salariés retenus tel que le prévoit l'article V du chapitre III de la partie III de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sur la base du volontariat pour les salariés qualifiés de l'entreprise ayant 2 ans minimum d'expérience dans le secteur, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devient être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour missions :

- ? d'accompagner le salarié, ou pour professionnel, dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- ? d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de placement ;
- ? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes nécessaires par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- ? de permettre à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique.

Les personnes sociales peuvent aider l'organisation et la gestion du travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La spécificité du travail au domicile des salariés conduit les partenaires sociaux à établir un travail d'ingénierie pour la mise en œuvre de modalités innovantes d'exercice du tutorat, et de proposer des parcours de formation adaptés au bénéfice des tuteurs.

(1) En fonction des référentiels concernant aux qualifications visées, notamment pour les personnes n'ayant pas de qualification pour la fonction de tuteur et dans le cadre d'une qualification

diplômante.

Article 8 - A l'initiative du salarié  
En vigueur étendu en date du 31 juillet 2020

## 8.1. Compte personnel de formation

### 8.1.1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

Le compte personnel de formation (CPF) est institué par les articles L. 6111-1 et L. 6323-1 et suivants du code du travail à partir du 1er janvier 2015 au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accompagnée dans un établissement et scolaire d'aide par le travail mentionné au article 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accès à la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps plein jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les adhérents n'ont pas de compte dans les mois de novembre et décembre qui sont crédités sur le poste personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mois du calendrier du plafond de 150 heures.

### 8.1.2. Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi, pour servir une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Les retraits du travail au compte de la formation ne sont pas une faute.

Les heures réservées au compte personnel de formation sont utilisées pour une formation éligible au compte.

La mise en œuvre du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mise en œuvre du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contrat et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

### 8.1.3. Fonctionnements éligibles au CPF

Les fonctionnements éligibles au compte et libellés dans le droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation :

- ? les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- ? l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Sont également éligibles au CPF :

- ? les formations visées par la liste élaborée et actualisée par la CNP de la banque conformément aux dispositions du 1<sup>er</sup> de l'article L. 6323-16 du code du travail
- ? les formations visées par les listes nationales et régionales élaborées conformément aux dispositions des 2<sup>es</sup> et 3<sup>es</sup> du I de l'article L. 6323-16 du code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le document dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et

#### 8.1.4. Pltuqoie d'abondement

Au rgread des bneioss de qficioutailan des salariés de la brhance et indépendamment de l'abondement oribortalige prévu par l'article L. 6323-13 du cdoe du travail, les paarterens sociaux décident de mtrree en plcae une plliotuge d'abondement ambitieuse, en paitcerilur en fvaeur des salariés à temps partiel, en prévoyant d'y affteecr une ciotouritbn celeinnonvloite de 0,1 % de la mssae salariale. Cette cbnutrotoin pruroa être complétée par des fntmaicnes au ttire des périodes de professionnalisation. Puor puls de souplesse, les pnetarerais suaicox cinfonet à la CNPE le sion d'en fxier les modalités, en pificateur de définir les ctenoiciratifs prioritaires, les puicbls concernés, et la nurtae de l'abondement au ragerd des fnods disponibles.

#### 8.1.5. Financement

Les fairs liés au cotpme preseonnal de foatormn snot pirs en crghae par l'OPCA de la bcrhane ou par l'entreprise en aipaopticln d'un aorcc d'entreprise pnaotrt geiston en iernnte du cptmoe pnorsenel de formation, dnas la limtie du nrmobe d'heures intsecis sur le ctompme pernoensl de foiaomtrn du salari.

Les painetreras scoaux cenivnonent de ceifnor à la scioetn ptararie pselronoiesnfle des estreeipns privées de svcriees à la pnronese le sion de déterminer les eenlppeovs financières consacrées à la pioiulqe d'abondement de la branche.

#### 8.1.6. Période de transition

Conformément à l'article L. 6323-23 du cdoe du travail, le slode des dtiros auciqs au trte du DIF au 31 décembre 2014 est uslbilitae sur le régime du cpomte peresonnl de friatomon à cepmor du 1er janver 2015 et jusqu'au 1er janver 2021. Il puet se cmaluuer aevc le CPF, dnas la ltmie d'un pflanod toatl de 150 hruees et dnas des codinions définites par décret en Cseinol d'Etat.

Afin de pemrtee l'utilisation du slode DIF par les salariés, les elueypmros inromrneft les salariés aanvt le 31 jneivar 2015 du sole des dtiors aciuqs au trte du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

### 8.2. Voiialtdan des auciqs de l'expérience (VAE)

#### 8.2.2. Modalités de msie en ?uvre

Les paeatrersns suoicx rplealnpt que l'accompagnement VAE est accessible, dnas le rpecset des cointiods légales et réglementaires, siot dnas le cadre du paln de formation, siot de droit dnas le cadre du cmtpe pensnroel de formation, siot dnas le cadre d'un congé de VAE.

Les aitcnos de fmotoiar nécessaires à l'obtention du diplôme (du trite ou du CQP) visé snot éligibles.

En tuot état de cause, après 20 ans d'activité pnleoefosrse ou à cetmopr de son 45e anniversaire, tuot salari qui en fiat la ddeadme bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mlimaine de 1 an dnas l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

#### 8.2.3. Jury

Les prnaeriteas suoicx enteendnt froseivar la ptaaciirtopn des salariés de la bacnrhe aux jryus professionnels.

Pour cela, et conformément aux doisisonptis légales, ils rlnaepplt que lsoruge le jruy irvitennet puor délivrer une cteafiroictn iincstre au RCNP les faris résultant de la piacioaptrn au jruy snot considérés comme des dépenses de formation.

Ces frys corunent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salari et les cntstioois slecoias oiatebrloigs et cnevolteiolnens qui s'y rattachent.

Les pnaetriares suoicx prévoient une pisre en crahge de ces frys par l'OPCA, soeln les modalités et les critères qui sront proposés par la scotein pfeesorlionlsne pitirrae au CA de l'OPCA.

8 bis Diitosipsf de rvoricesoenn ou poioromtn par aantcenlre : « Pro-A »

#### 8 bis 1. Anoitcs éligibles

Au rrgaed des ejnuex de montée en qftliuicaoin dnas la branche, les prinaetaers sicaoux décident de rnrdee éligibles à la Pro-A la ltsie des cctneiofatiirs svateius :

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP
3	Titre professionnel	Titre psnefienoosrl anget d'entretien du bâtiment (AEB)	316
3	Titre professionnel	Titre pisenrfonseol ouervir du pgyasae(2)	399
3	Mention complémentaire	Mention complémentaire adie à dicmolie (MCAD)	718
3	CAP	CAP Atisnssat ticeqnue en milie fimalal et cloetlicf (ATMFC)	2817
3	Diplôme d'Etat	diplôme d'Etat d'aide-soignant (DEAS)	4495
3	Diplôme d'Etat	Diplôme d'Etat aixulriaie de puériculture	4496
3	Titre	Titre pfreessnonoil ansasstit de vie aux faellims (ADVf)	4821
3		Conducteur agcptumaaocenr de pnneoerss à mobilité réduite	17163
3	Titre	Titre Employé familial	17799
3	Titre	Titre Asssnitat de vie dépendance	17800
3	Titre	Titre Assiatnst maternel/ Gdare d'enfants	17914
3	CAP	CAPA Jdaeriinr pstyasgiae(2)	24928
3	Diplôme d'Etat	Diplôme d'Etat d'accompagnement éducatif et sicaol (AES)	25467
3		Agent d'accompagnement auprès des penosenrs âgées et pnsneeros dépendantes (AAPAPD)(2)	26749
3		Assistant de vie dépendance et handicap	27513
3	CAP	CAP Amcpgoencmnat éducatif pteite ecnfane (CAP AEPE)	28048
3		Intervenant d'hygiène de vie à doilmice (IHVAD)	31929
4	Titre professionnel	Titre pfssrooneeinl secrétaire et asinsstat(2)	193
4	Diplôme d'Etat	Diplôme d'Etat de tchceienin d'intervention sociae et faimlale (DETISF)	4503
4	Bac Pro	Bac Pro scrivees aux pnnrseoes et aux territoires	13905

4		Conseiller srveeics en électrodomestique et multimédia	26755
4	Titre professionnel	<i>Titre pfeorsoinesnl chargé d'accueil toirituquse et de lioriss(2)</i>	31047
4		Accueillant éducatif	32152
5	BTS	BTS Négociation et roiltean client	474
5	Diplôme d'État	Diplôme d'État éducateur jeneus enfants	4501
5	BTS	BTS Sveirecs et piesrtaotns en seectur sinirtaae et sacoil (SP3S)	5297
5		Entrepreneur de la peitte esprneite (TEPE)	6930
5		Responsable de seurcets dnas les SAP	25574
6		Certificat d'aptitude aux fitncoos d'encadrement et de rbnpssealoe d'unité d'intervention salcoie (CAFERUIS)	2514
6	Diplôme d'État	Infirmier diplômé d'État	8940
6		Licence pinoslofeersine Megenanamt des établissements d'accueil du Jnuee enfant	24411
6	Licence professionnelle	Licence pesnnooifllsere scervie à la pnoserne procuars ingénierie des srveecis d'aides à domicile	29746
6		Responsable d'organismes d'intervention sicaloe et seicrvres à la psornnee (DISAP)	30382
7	Mastère spécialisé	Mastère spécialisé ducieterre de secuurtrrs d'action soiclae et de santé	18035

Une ntoi à prat srea jotine à l'accord puor etxecliipr le lein ernte les cieiotifncarts visées et les mtounaits des métiers et les bioenss en qualification.

#### 8 bis 2. Durée de l'avenant et des actions(3)

Certaines de ces criatfinitcoes visées se fdoennt sur des référentiels de fmroaoitn lgons ne pnuvaot fiare l'objet d'une antencrlae limitée à 1 an.

Les parnatreies suaioox de la bhnarce décident d'allonger :

? la durée de l'avenant qui puet être portée jusqu'à 24 mios ;  
? la durée des atcnois d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, pifnoneorssles et tenleouhcgiqs puet être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2 ? 200 hereus en draenmuet dnas la ltimie miaxamle de la cicottrifaen visée.

#### 8 bis 3. Financement

Les Pro-A snot pirses en cgarhe par l'OPCO solen un frfaiot déterminé par la branche.

Enfin, les pniraetaers saoucix de la bhrncae shietanout la prise en craghe de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dstiposiif seoln des cdinonoits déterminées par décret.

(1) Arcitle 8.2.1 étendu suos réserve des dpsiitnioos de l'article L. 6313-11 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 7 arivl 2016 - art. 1)

(2) Les cnaeicirfttois « agnet d'accompagnement auprès des ponreesns âgées et pnerneoss dépendantes », « CPAA Jnidareir Paysagiste-Titre piensonorsefl oivuerr du paaygse », « Chargé d'accueil tiouqisrtue et de lioisirs » et « Ttire psoifnoseernl secrétaire et aissnatst » snot exucles de l'extension en tnat qu'elles snot cratinos aux dnoiostpsis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 10 juelilt 2020 - art. 1)

(3) Acilrte étendu suos réserve du recepst des dotisnipoiss de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 10 jleulit 2020 - art. 1)

pnsiesenoforl et, le cas échéant, un peorjt de formation, tel que le prévoit la législation au juor de la stgauinre du présent accord.

#### Article 9 - Entretiens professionnels

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, à l'occasion de luer embauche, les salariés snot informés par luer eluyopemr qu'ils bénifient tuos les 2 ans d'un etentirem pionssenferol consacré aux ppieercvsts d'évolution professionnelle, neamtnmot en trmees de qiaouficalitns et d'emploi. Cet ettenerin ne ptore pas sur l'évaluation du travail. Cet eerntietn est proposé systématiquement au salarié qui rerpend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé paratnel d'éducation, d'un congé de seioutn familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vtilaorne sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail, d'une période d'activité à temps piatrel au snes de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt lguone miaalde prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité socliae ou à l'issue d'un mnadat syndical.

L'entretien pinnesofeoosl dnnoe leiu à la rédaction d'un document. Une coipe est rismee au salarié.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise, il donne leiu à l'établissement d'un état récapitulatif du parurocs pseoreensifnl de cuhuae salarié.

Cet état des luix est formalisé dnas un document, dnot une cipoe est rseime au salarié. Cet état diot prtemree de vérifier que le salarié a bénéficié au cuors des 6 dernières années des eneirtrnes psilfrnleoenss et d'apprécier s'il a :

? siot sivu au moins une aoiictn de fimotaorn ;  
? siot aiuqcs des éléments de citemtaroin par la foaortimn ou par la vliaidatan des aiuqcs de l'expériene ;  
? siot bénificti d'une pgiersosn slraliae ou professionnelle. Les ersienrptes puneevt s'appuyer sur les struppos à l'entretien ponfoeirssenl élaboré par l'OPCA et dlboeisins sur le stie ienertnt en pgae d'accueil ([www.agefos-pme.com](http://www.agefos-pme.com)).

#### Article 10 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Le paoespst ftraooimn est établi à l'initiative du salarié, qui en grdae la propriété.

Tout salarié puet onitebr le pssopaert auprès de son eyeolpmur ou auprès du système d'information mis en pacle par la Cssaie des dépôts et consignations.

Il resncee les aciuqcs de la foroimtan iailtnie et cuex de la frtmoorian pinlosloenefse ctnioue : les diplômes et les trteis ountbes en famiroon initiale, les expériences aqsceius lros de saetgs ou de formations, les cainttrifcoes pslofeenesolnis délivrées ainsi que la ntaure et la durée des aointcs de fmiatoorn conutne suivies.

#### Article 11 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Ce ctrapihe a une finalité pédagogique et lste les oiltus sur leqluses les salariés ppevunt s'appuyer puor définir un pjoret

## 11.1. Ppirnceis généraux

Le blian de compétences a puor oebjt de ptmrreee au salarié d'analyser ses compétences peseenrfislonos et prselhoeens ainsi que ses aperautds et ses mtitionvoas et de définir un perjot peeorisonnfs et, le cas échéant, un preojt de formation. Il est mis en ?uvre dnas les ctdnnnoios légales et réglementaires en vigueur.

### 11.2. Modalités de départ en formation

Les pretaeinars suoiacx rlaenepplt qu'il est accessible, dnas le rcepest des ciidotinns légales et réglementaires, siot dnas le cdrae du paln de formation, siot dnas le crade d'un congé de bialde de compétences (FONGECIF). En tuot état de cause, après 20 ans d'activité pfseoellrsinone ou à cpotemr de son 45e anniversaire, tuot salari bénificie, suos réserve d'une ancienneté mijmiane de 1 an dnas l'entreprise, d'un blian de compétences mis en ?uvre en doehrs du temps de tviaarl et financé en priorité dnas le crade du CIF, ou dnas le cadre du paln de fotiaormn aevc l'accord de l'employeur.

**Article 12 - Conseil en évolution professionnelle**  
*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Le consiel en évolution prilselofensone est une ptrsoeaitn grutiae raeelnt du seivrc public d'orientation aqueul peuenvt ruorcier l'ensembe des salariés de la bcharne puor être accompagnés dnas l'élaboration d'un peojt peersnonofil qui peut, le cas échéant, nécessiter une fomiraotn et la moliitabosn du cptmoe posenrenl de formation.

## Section 5 Suivi de la politique de branche

**Article 13 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**  
*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Au rraged des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles, nat en matière d'emploi que dnas le dnaiome de la fmairtoon professionnelle, la cimosiosmn pairtriae nnaotlie de l'emploi et de la ftoiamorn peisfrnleolnsae a un rôle déterminant à jouer.

### 13.1. Mosinsis de la CPNEFP

La coomsimsn a puor moisin générale de pmooirovur la fatomoirn plfelninsosoe en Isoian aevc l'évolution de l'emploi dnas le steeur d'activité.

A ce titre, les mnisoiss picnaperlis de la CFNPEP snot les suitnvaes :

? eixamenr périodiquement l'évolution qianutvttiae et qltautiae des eompils et des qciulanfoitais psnlroeoieenslfs au rraegd des iafniomrtns isuses de l'observatoire presciotpf des métiers et des qlfoanictuaus ;  
? pptariceir à l'étude des moenys de formation, de pfnnemcieoent et de réadaptation pnoffelsseiors esntxiat puor les différents nvueax de qiltauficioan ;  
? rechercher, aevc les provios pcliubs et les ogtnriniosaas intéressées, les meesrus poeprrs à asreusr la pliene utilisation, l'adaptation et le développement de ces monyes ;  
? ppietiecar à la définition des priorités et ottnnetiroais en matière de frtoaimon pnoinessfelloe ;  
? s'assurer de la msie en ?uvre eeciftve de ces priorités et ottnerinaios et perrdne les diosinsitops en conséquence. Ces diintsiosos préciseront des ojecbtifs qifttuntaias et qaffatiluis (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des ofjtecib de meony (financement, meseurs d'accompagnement, aieds pulueqbis et autres) ;  
? survie l'application des aroccds cocluns à l'issue de la négociation tnlrneiae de banrhce sur les objectifs, les priorités et les moyens de la fiaomorth pnierossloenlf ;  
? coonucrr à l'insertion plfeoinlnserose des jenues et au mtieann dnas l'emploi ;  
? élaborer et mettre à juor régulièrement la litse des ftoamirons

éligibles au ctpome psnrneeol de fríoamtn puor les salariés de la brnaché ;

? sttuucrrer et pteilor la ptulioqe d'apprentissage de la branche. La CNEPFP examine, cqhuac année, le roarprt réalisé par l'OPCA destiné à friae le bialn des aocints de faomoitn engagées par la bacnhe au cruos de l'année écoulée.

### 13.2. Cmoisipotn de la CPNEFP

La CPEFNP est composée piarernatet en nrmboe égal d'un ttiruale et d'un suppléant désigné par cquhae osgaitiaornn sdylniacre représentative au paln ntioaan dnas la bacrhe pfonelolessnire et d'un nrmboe équivalent de représentants désignés par les ogotrnnsniais pesnlislnreooes de la branche.

Tout traullie dnas l'incapacité de pceraptir à une réunion de la CENFPP puet se fraie représenter par son suppléant.

En cas d'impossibilité de siéger du tirualte et de son suppléant, le ttrluiaie puet donenr pviour à un membr de la CENFPP de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des mbreems trtieilaus ou suppléants, l'organisation siyadnle de salariés ou l'organisation prlatnoae concernée procéde à une nevolue désignation.

Un représentant de l'OPCA de la bncarhe est associé à trtie tciuque aux taaurvx de la CPNEFP, snas dirot de vote.

### 13.3. Fntoonmninecet de la CPNEFP

La CEPNFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. Cahuqe président est désigné par son collège. Le mnaadt du président est de 2 ans. Cquhae pstoe srea occupé aemrtnenvilaett par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des oingasanitrs de salariés concernés.

La première présidence srea assurée par un représentant de la délégation employeurs. La csmmisioin se réunit au monis duex fios par an ; soeln les besoins, elle se réunit puls soevnut par aocrd ernte au mions duex otaorsnbiahs syndicales, une de chuaqe collège. L'ordre du juor de cquhae réunion est arrêté par le président en fnotiocn des pptonsooiris feitas par les ositgoinnraas représentatives du présent accord.

Les cnootnicoavs doeivnt prvaienr aux members de la cimiosomsn par lrttee smplie ou curoirel au mnios 15 jruos olruaebs avnat la dtae de la réunion aevc le cmptoe rdenu de la précédente réunion et tuot dmuonct nécessaire à l'examen de l'ordre du jour. Les suppléants snot convoqués en même tpems et snot diertsaetians des mèmes dnuetcmos que les mmebers titulaires.

Par ailleurs, les fairs liés à ces réunions luer snot remboursés en fnoticon des acdrkos sur le fonnnieocmetnt du paritarisme.

Les décisions snot psiers cmmoe siut :

? vtoe par collège : les délibérations et les aivs snot arrêtés à la majorité ctoonniqe de cahuqe collège au pereimr tuor ;

? vtoe à la majorité des mrbemes : les décisions snot peisrs à la majorité des viox des mbreems présents ou dûment représentés par pouvoir, en cas de snecod tour.

Seul le membr tirulat dssipoe d'un dirot de vote, le suppléant ne vntoat qu'en son absence.

Le secrétariat est attribué par décision de la CPNEFP.

Un compte rednu srea établi puor ccaunhe des réunions et proposés à l'adoption à la réunion suivante.

**Article 14 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

L'observatoire ptepiorscf des métiers et des qutoicfainilas de la bhncare psoorlefniessle a puor otjicebf d'appréhender les évolutions seecpultsibs d'affecter les eolmips et les qinatcofaillls de la bnhcrae afin d'appuyer la définition de la poltquie d'emploi et de ftiroaomn décidée par la branche.

### 14.1. Missios du comité paairrite de pltgoaie de l'observatoire (CPPO)

Les minoiss d'observation eitsnseleels snot les snitevuas : ? une vlile pmaenertne sur l'évolution des métiers et des eoiplms ;

? des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises des SAP ;  
? la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers ;  
? un travail de veille et d'analyse des candidats éligibles au CPF et intéressant la branche afin de mettre à jour la liste établie par la CPNE.  
Ces travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

#### 14.2. Comité permanent de pilotage de l'observatoire Missions du CPPO

Le CPPO dispose notamment des airtutbiens suivants :  
? établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;  
? organiser les travaux pour améliorer les réflexions liées à la négociation tenue sur la formation au niveau de la branche ;  
? élaborer et suivre le budget de fonctionnement de l'observatoire ;  
? veiller au suivi et à la validation des travaux avant transmission à la CPNEF ;  
? définir les modalités de communication.

#### Composition du CPPO

Un comité permanent de pilotage de l'observatoire (CPPO) est constitué dans la branche. Le CPPO est composé principalement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au sein national dans la branche concernée et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

#### Fonctionnement du CPPO

Le CPPO se réunit deux fois par an sous les mêmes conditions que la CPNEF.  
Par voie de convention entre la CNFPEP et l'OPCA, les moyens techniques, humains, liés aux missions mis à disposition par l'OPCA sont précisés.  
Le CPPO rend compte de ses travaux aux membres de la CPNEF.

#### Financement

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

### Section 6 Dispositions financières

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Afin de donner toute son ampleur à la politique de formation de la branche, les partenaires sociaux décident de se détourner des moyens financiers existants en adéquation.

#### Article 15 - Désignation de l'OPCA-OCTA *En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Les partenaires sociaux réalisent la désignation d'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les cotisations des entreprises au titre de la formation professionnelle. Ils remplacent AGEFOS-PME comme OCTA de la branche dans les conditions prévues à l'article 6.

#### Article 16 - Financement de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

##### 16.1. Taxe de cotisation légale à la formation professionnelle

Les entreprises consacrent, chaque année, au fonctionnement des activités de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

? à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieur à 150 ? ;  
? 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés. Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS-PME.

##### 16.2. Taxe de contribution volontaire à la formation et affectation

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche dans le but d'assurer la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoire et versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution est de :

? 0,10 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;  
? 0,40 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 20 salariés ;  
? pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la contribution progressive est dégressive, elle est de 0,20 % la première année d'application, de 0,30 % la deuxième année d'application et de 0,40 % à partir de la troisième année d'application.

Cette contribution continue de développement de la formation professionnelle continue. Il s'agit tout aussi bien de répondre à des besoins au titre du plan de formation que de la professionnalisation, de prendre en charge les coûts pédagogiques, comme les rémunérations et, le cas échéant, les frais annexes. Les partenaires sociaux décident que 0,10 % de la contribution versée à l'OPCA est réservée à une partie d'abondement du CPF, en participant au financement des salariés à temps partiel (cf. art. 8.1.4 « Pouvoir d'abondement »).

La contribution conventionnelle est mutualisée dans une société contributive à pratiquer au sein de l'OPCA et gérée par la direction générale.

##### 16.3. Tableau récapitulatif

Dispositif	< 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
CIF		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Formation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,10 %	
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Contribution conventionnelle	0,10 %	Année 1 : 0,20 %			
		Année 2 : 0,30 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
		Année 3 : 0,40 %			

Total légal + citonoubtirn conventionnelle	0,55 % + 0,10 % = 0,65 %	Année 1 : 1,20 %			
		Année 2 : 1,30 %	1,40 %	1,40 %	1,40 %
		A pitrar de la 3e année : 1,40 %			

**Article 17 - Financement du paritarisme**  
*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Conformément à l'article 2 de l'accord de bncahre sur le finaenncmet du paritarisme, La criinbuottt assie sur la masse silrlaaee burte des eesnirreps au-delà du tuax légal est entièrement dédiée au fanmcneiet du pmaiasirte et srea collectée par l'AGEFOS-PME.

## Section 7 Dispositions diverses

**Article 18 - Révision et négociation**  
*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Cet aroccd est à durée indéterminée et peut être dénoncé par l'une des praeits dnas un délai de 6 mios à la dtae de son déblocage.

## Accord du 26 janvier 2016 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	FEDESAP ; FESP.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FGTA FO.
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA 164, borauevld du Mtanorspanse 75014 Paris , par lterte du 28 srmepebte 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lrttee du 15 jnaiver 2018 (BO n°2018-17)

**Article 1er - Thèmes de négociation dans les entreprises**  
*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

A l'exception de cuex mentionnés cmonennnotneleilevt ou légalement à l'article L. 2233-22 du cdoe du travail, les thèmes otverus à ce tpye de négociation snot les mesures dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi ou par un acrocd collectif.

**Article 2 - Validation des accords d'entreprise**  
*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

L'accord siomus à la cmssooimin de vditalaoan ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après viltaoadin par la cimosimons pairartie naalotine de validation. A défaut de décision de latdie commission, au treme d'un délai de 4 mios à compter de la réception du diessor réputé comelpt au secrétariat de la commission, l'accord est réputé validé.

**Article 3 - Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise**  
*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

La ciomission piarrtae nanioltae de vaitlidoan des adcorcs d'entreprise (CPNVAE) contrôle que l'accord clcoetlf n'enfreint pas les doitiosnpiss législatives, réglementaires ou cnonoenlltvniees applicables.

**Article 3.1 - Composition**  
*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

de la signature. Toutefois, les pareiaretts cneovennnt de se revoir, au puls trad dnas le délai de 3 ans à cpoetmr de la dtae d'entrée en vigueur de l'accord, ainf de dssreer un bialn de son aiptlapoicn et d'engager, en tnat que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

**Article 19 - Dépôt et date d'application**  
*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Le présent accrod entrera en aioiptacpln à ptrair du juor qui siut la dtae de son dépôt effectué conformément aux dpitsionoss des aerilcts L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

**Article 20 - Extension**  
*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

L'extension du présent aoccrd srea demandée à l'initiative de la prtaie la puls dltiengie conformément aux dntsiopsoiis des altrcies L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La CAVNPE est composée :  
 ? puor le collège salariés : d'un tlutairie et d'un suppléant par osantigaiorn sndlaiye de salariés représentative dnas la bahcnre ;  
 ? puor le collège ptaraonl : il srea représenté par un nomrbe égal de représentants tieuliatrs et suppléants à cuex du collège salariés.

Les fairs de déplacement puor asstesir à ces réunions snot régis par l'article 7 de l'accord sur le fndos du pmitsiirarae de la branche.

**Article 3.2 - Réunion de la CPNVAE**  
*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

La cssimmioon se réunit de préférence à l'occasion des csomimsonis pteraiars et au puls trad dnas les 2 mios qui sveinut la siniase par l'entreprise, sur cvnotcoiaon adressée par le secrétariat de la cisimmoosn au puls trad 21 juors avnt la réunion. Les dssoirs cotlpems dveront être circularisés auprès des prtaanriees sainuox au maximun 15 jours cieredaans après luer réception complète par le secrétariat, la pvuere en srea fnioure aevc le dossier. Durnat ces 2 mois, les ornainsogaits prntaealos et syliadcnies de salariés puneevt deendmar les ifmonanitros complémentaires nécessaires. Il est précisé que ces délais coeemcmnt à curior dès réception du disesor complet. Les pnatreavers sianuox s'engagent à rcetespr la confidentialité des dossiers. Les séances de la cmiososmin ntianlooe prairite de voitlidaan snot présidées aalrevntiemnt par un mbmree d'une des ooaarstingnis snydlicas de salariés et par un représentant d'une des ooagnaiitnrss patronales.

**Article 3.3 - Quorum pour la validité des décisions**  
*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

Afin que les décisions rdunes snoeit valables, le gruuom des meermbs présents à la réunion est fixé à dueux oriontiagsnas slyacnedis de salariés et une osaiorginat patronale.

**Article 4 - Procédure de validation des accords. – Saisine de la commission paritaire nationale de validation**  
*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

L'entreprise concernée sisiat la cmiosiomsn piartie ntioalane de vilitaiodn (CPNVAE) en ansadesrt un dosisrt au secrétariat de la csoiimmon dnas les codinotins sevatnus :

Envoi par lterte recommandée aevc avs de réception de la dandeme de vilitadiodn qui devra être accompagnée des decnuomts suitavns :

? l'accord signé faaisnt l'objet de la dadnmee de vdtilaioan aevc les coordonnées des sniitagaers de ce drneeir ;

? une fchis de présentation de l'entreprise : annexee I ;

? une copie du Kibs de minos de trios mios du siège scial ;  
? une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à l'unanimité des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

? l'attestation en annexe II des noms et adresses des organisations syndicales invitées à négocier le processus préélectoral des dernières élections professionnelles ;  
? une copie des procès-verbaux CEFRA des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP) ;  
? une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord signé à la validation.

#### Article 5 - Décision et notification de la commission paritaire nationale de validation

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

#### Article 5.1 - Prise de décision de la commission

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

La CNPVE rend une décision de validation si les conditions suivantes sont respectées :

? les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en accointance avec les dispositions légales ;  
? les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission examine si les conditions ci-dessous sont respectées ;  
? l'accord a obtenu la validation du collège représentant les employeurs et du collège représentant les salariés, à savoir la majorité des voix des membres présents. Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation et un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. À l'issue de ce deuxième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des deux groupes présents, les deux voix étant portées par l'ensemble des personnes présentes. Si l'accord obtient la majorité des voix des deux groupes présents, mais que l'un des deux groupes n'a pas obtenu la majorité des voix, il est procédé à un troisième vote. À l'issue de ce troisième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des deux groupes présents, les deux voix étant portées par l'ensemble des personnes présentes.

Les avis rendus par la commission de validation de la commission de la CENCO sont rendus au début de la séance, de manière à répartir le temps de l'ordre du jour entre les deux groupes. Les deux groupes doivent voter ensemble, sans séparation entre eux. Si l'un des deux groupes n'a pas obtenu la majorité des voix, il est procédé à un troisième vote. À l'issue de ce troisième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des deux groupes présents, les deux voix étant portées par l'ensemble des personnes présentes.

#### Article 5.2 - Notification de la décision de la CPNVAE

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

Toutes les décisions de la commission sont consignées dans un registre tenu par le secrétariat de la commission.

La décision de la CPNVAE est notifiée à la DIRCTCEE compétente en recommandé avec avis de réception ou par courriel et à l'entreprise recommandé avec avis de réception dans un délai de 15 jours suivant la prononciation de la décision à l'auteur de la commission qui se charge d'informer les parties concernées de l'accord.

#### Article 6 - Secrétariat de la commission paritaire nationale de validation

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

Le secrétariat de la commission est assuré par les deux organisations patronales.

Les accords sont envoyés par e-mail aux deux organisations patronales (1) :

? FEDESAP, 29/31, rue Chaptal, 75009 Paris ;

? FESP, 48, boulevard de la Tour-Maubourg, 75007 Paris.

Le secrétariat est chargé de la réception des documents de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que la liste des accords qui seront examinés lors de cette réunion, en vue de leur validation. Il assure aussi la coordination auprès des partenaires sociaux des deux fois réputés complets dans les 15 jours qui suivent la réception de tous les documents.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission. Le secrétariat informe les décisions de la commission. Au titre de ce service, le secrétariat de la commission est habilité à facturer à l'APNESA des frais de dossier évalués sur une base fixe unitaire.

(1) Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées, les entreprises doivent s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur

#### Annexe 1 - Annexe de validation

Article 7 - Entrée en vigueur. – Durée de l'accord. – Révision et dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord fixe l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, il fixe l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les conditions de dénonciation et révision sont résumées et régies par les règles en vigueur.

#### Article 8 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-1, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail et les parties concernées devant le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

La convention collective de branche, signée le 20 septembre 2012, prévoit en son chapitre IV, article 2.3, que la commission paritaire nationale de branche se prononce sur les accords d'entreprise négociés avec les élus du personnel, et ce dans les 4 mois suivant sa signature.

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de cette commission paritaire de validation, au regard des dispositions des articles L. 2232-1 et L. 2232-2 du code du travail.

Les parties sont convaincues que la négociation des accords d'entreprise doit, par principe, être menée avec les organisations syndicales représentatives de salariés de l'entreprise par l'intermédiaire de chaque délégué syndical nommé et désigné.

Si aucun des deux partenaires de moins de 50 salariés ne dépasse pas de délégués syndicaux, il peut être procédé à une négociation collective avec les élus du comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, étant précisé que la composition d'effectif s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Néanmoins, un accord conclu dans ce cadre n'aura valeur d'accord collectif que sous réserve de sa validité par la commission paritaire de branche des accords d'entreprise instituée par le présent accord et de son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Enfin, il est rappelé que la faculté pour les entreprises ayant eu une convention lors de leur élection peuvent exercer leur pouvoir négocier un accord d'entreprise avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative. Un tel accord étant signé à référendum n'a pas à être soumis à validation par la commission paritaire de branche des accords d'entreprise, tout comme les accords signés par des représentants du personnel mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche.

Au regard de ce qui précède, les organisations syndicales représentatives dans la branche des entreprises de services à la personne définissent les modalités de fonctionnement suivantes.

## Annexes

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

Annexe I

Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement	
N° SIERT :	Raison scaloie :
Nom du coesrropnndat :	Téléphone :
Courriel de cotcnat :	
Adresse :	
Code poastl :	Commune :
Effectifs (ETP) :	APE :
L'entreprise est-elle adhérente à une fédération ?	
Si oui, à qlluee fédération ?	

Demande à la cmmosoiisn priaatire ninltaaoe de vdiltiaoan de se  
prcenoor sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas ctnroirae aux  
dsisoitopins légales, réglementaires et conventionnelles.  
Il s'agit d'un : ? acrcod ccltoelij ? aenanvt  
Date de clounccsin de l'accord/ anaenvt (à préciser) ..../..../20...  
Périmètre de l'accord ou de l'avenant :  
? Tuot le prsenenol salariée de l'organisme  
? Une pratie sneemuvt des salariés de l'organisme  
Objet de l'accord :  
? Ogarntasoii et aménagement du tepms de tiaarvl (ex. : congés,  
temps de travail, forfaits, etc.)  
? Ftmoairon pnoioefleslnre  
? Sroeins et génération  
? Searails  
? ..... (à préciser).

<b>Partie réservée à la CPVANE</b>
Date de réception de l'accord/ aevnnat :...../...../20.....
Dossier réputé cmoelpt le :
Date de criauilicsoatrн aux pnnerietaaas sauciox :
Avis de la csmisioomm :
Date d'envoi de l'avis :

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016*

## Annexe II

## ANNEXE II

### Attestation des nmos et asersdes des ogatiarsonns sedciayns de salariés invitées à négocier le potoorlce d'accord préelectoral

Dans le cadre de la session de la commission de bchirne de vaitaidln des accrocs d'entreprise, l'entreprise qui saisit doit informer la commission des noms et adresses des personnes invitées à négocier le protocole préelectoral des dernières élections professionnelles.

préfectorat des dernières élections professionnelles.  
Nom de l'entreprise : .....

Date de la 1re réunion de négociation du ptolorce d'accord prélectoral :.....  
Préfecture :.....

Je soussigné M. ou  
Mme.....  
représentant de  
l'entreprise..... atteste sur  
l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.

Dans le cas du non-respect de l'invitation des oginratoinsas siaecdylns de salariés prévue aux alrltecs L. 2314-3 et L. 2324-4 du cdoe du tvaialr lros de l'organisation des élections professionnelles, l'entreprise s'expose à l'annulation de l'accord même si la cimoismon l'a validé.

Fait à.....  
le.....  
Signature du représentant et celle de l'entreprise

## **Adhésion par lettre du 28 septembre 2016 du SYNERPA à la convention**

*En vigueur non étendu en date du 4 oct. 2016*

Paris, le 28 smrepbtee 2016  
SYNERPA  
164. bruleovad du Mapnosntsrae

75014 Paris

Madame, Monsieur,  
Nous vus innroofooms par la présente que ntore confédération, le  
SYNERPA, en apipocatln de des alrcties L. 2261-3, L. 2231-3 et  
L. 2231-8 du cdoe du travail, a décidé d'adhérer à la cveinnoont  
colctelive des scvries à la personne, puor ses mreembns dnot  
l'activité relève du cmahp d'application posfesinoren de la  
ctnveoion collective. Ces mmerbes snot regroupés au sien du

SPNEYRA domicile.

Notre adhésion vsie la citoonevnn ceicotllve et les tteexs susvisés :

? la ctnvenooin ccevoltile des scre  
icde 3127 du 29 abtmranc 2012 ;

icdc 3127 du 20 sbmtrpe 2012 ;  
? l'accord du 20 sbmtrpeee 2012 sur le pgmomrare de  
négociation en 2012 et 2013 :

? l'avenant n° 1 relatif à la poceotritn scialoe du 25 avril 2013 ;  
? l'avenant n° 1 du 21 mras 2016 de révision des mimina

cieennvonntols ;  
? l'accord du 12 octobre 2007 sur le champ d'application et son  
envisage

? l'accord du 18 mai 2005 sur les modalités d'indemnisation des salariés appartenant aux réunions patro-syndicales à la

? l'accord du 18 décembre 2009 et du 2 octobre 2015 sur la

: l'accord du 18 decembre  
faoiotmrn prsoleeioflnsne;

? l'accord du 26 jiaenvr 2016 sur la cmiosoismn parairstie nantaloie de vatioldan ;  
 ? l'accord du 18 décembre 2009 sur le fmnnnieecat du paritarisme.  
 Par ailleurs, nuos vuos remettons, les coieps des correurs adressés aux sitnrgaas de la covoninten ctoilecyle nantaoe des eepisnetrs de svieercs à la pneosrne du 20 sbpmtere 2012

## Accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FESP FEDESAP
Syndicats signataires	FS CFDT CFTC santé sociaux
Organisations adhérentes signataires	FFEC, par lrtete du 15 jnaeivr 2018 (BO n°2018-17)

Article 1er - Objet  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Dans les etneipsrres de moins de 11 salariés équivalents tpeims pniles (ETP) qui ne dpinoesst pas de représentant du pnoenrel et s'il n'y a pas eu de salarié mandaté, l'employeur peut, par décision unilatérale et après avoir préalablement échangé ceelioelmcntv aevc l'ensemble des salariés concernés, cihiosr d'appliquer l'aménagement du tpeims de tairavl sur l'année d'après les doitpssinois du présent accord.

En cas d'élection d'IRP, l'employeur dvrea eaggner des négociations sur le sujet de l'aménagement du tpeims de taavirl dnas les duex mios sauinv l'élection. L'employeur puet à tuot mneomt ouirvr des négociations au tire de l'article L. 2232-24 du cde du travail, aevc un ou presulsius salariés mandatés par une ou prusielus oangatiirosns seclnayids représentatives.

Article 2 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent accord crencnre les salariés de l'entreprise, en cnotart de tavairl à durée indéterminée, ou en crtanot de tavairl à durée déterminée de puls d'un mios qui intneneievnt au dioilcme des cilntes et qu'ils seonit embauchés à tpeims peiln ou à tpmes partiel.

Il ne s'applique pas puor les CDI intermittents, ni puor les salariés mis à dsioisotpipn puor une durée déterminée.

Article 3 - Principe de l'annualisation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le pinirpcce de l'aménagement du tpeims de tairavl sur l'année est de répartir la durée du travail, dnas le rsepct des peagls d'indisponibilité du salarié, sur une période de référence annuelle, aifn d'adapter le rmthyte de tairavl des salariés à l'activité irrégulière de l'entreprise. Par la nurtae de leurs activités, les errentiepss de secreivs à la penrnose ne puenvet pas défini à l'avance les périodes huteas et baesss d'activité. De ce fait, les ctrotans de tairavl mtenoeinrnont la durée du tairavl mleuslnnee de référence et la durée anlenlue sur la période de référence. La période de référence anlulnee csoroerpnd siot à l'année clivie : du 1er javnier au 31 décembre ; siot la période de l'exercice ctpaobmle de l'entreprise snas que celle-ci ne psuise excéder 12 mois.

Article 4 - Embauche en cours de période  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

La durée du tavairl alluenne des crttoans de tairavl qui débuteront en cruos de période de référence srea calculée au pro rtaa timerpos à cmpteor de la dtae d'embauche du salarié dnas l'entreprise sur la période de référence en cours.

(idcc n° 3127).

Nous avnos également procédé au dépôt de ntroe adhésion, et des pièces qui l'accompagnent, par vioe électronique à l'adresse stauinve : depot. arocccd @ travail. gouv. fr.

Nous rtoenss à vtroe dtiisspooon puor tuot complément d'information et vuos pnrois de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos suttaoanils distinguées.

La déléguee générale

Article 5 - Lissage ou paiement au réel de la rémunération  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### 5.1. Lsgiasse de la rémunération (1)

La rémunération meelnulse est lissée sur la bsa de la durée alnnlue du tiaarvl prévue au contrat, de façon à aessur une rémunération sblate et régulière, indépendante de la vailotran de la durée réelle travaillée pdneant le mois, suaf en cas d'absences non légalement rémunérées (telles que les congés snas solde).

La rémunération meulseline burte est déterminée de la manière stivane :

? puor les salariés en cnatort à durée indéterminée, elle est égale au nobmre d'heure aenlnlue contractuelle/12 × tuax hririae burt ;  
 ? puor les salariés en catnort à durée déterminée, elle est égale au nrmobe d'heure contractuelle/ nrmobe de mios × tuax hririae brut.

### 5.2. Penmaeit au réel

A la dmdnaee erpxssee du salarié, sa rémunération pruroa être versée sur la bsa de l'horaire réellement ampccloi snas que celle-ci ne pusise être inférieure à 20 % de la rémunération qu'il aauirt perçue dnas le cardé d'une rémunération mnsleue tel que défini à l'article 5.1 sur l'année indépendamment du nborme d'heures travaillées.

Le salarié aynat opté puor une rémunération meunlsele calculée sur la durée du tvaarl réellement accomplie, et non sur la durée du tvaaril munsllree de référence, puet à tuot monmet chagren d'avis. Le salarié diot prévenir son eeymuplor par écrit et la miocdoatiifn s'effectuera à piratr de la piae du mios siuvnat la réception du courrier. Ce camnhgeet ne prroua iintnverer qu'une sulee fios par période de référence. L'employeur ne puet s'opposer à cette demande.

La méthode de rémunération chiose diot furgeir au ctnoart de traavil du salarié. En cas de mfcidatoion de la méthode de rémunération, un anvnaet au contart de taiavrl srea signé par les parties.

(1) Arlitce étendu suos réserve de la rémunération des congés payés, en aipaipotln des diospisonits des articles L. 3141-1 et suvanits du cde du travail, et des juors fériés chômés si luer rémunération est prévue par une diopstioisn conventionnelle.  
*(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)*

Article 6 - Compteur individuel  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

La voiatrian de la durée du tairval du salarié iimpulqe de svuire le décompte de sa durée du trviaal au myoen d'un ceumtpor ieinuddvl de sivui des heures.

Un relevé de suvii srea communiqué meemeuensnl aux salariés par tuot meyon paerentmtt son isompisen à tuot mmeont et danrut ttuoie la période de référence.

Ce ctemopur est tneu puor cquhae salarié et fiat apparaître puor cuhque mios de taaivrl :

? le nmbroe d'heures mesnlluees coerttealnulcs ;  
 ? le nrmobe d'heures de tvarail eftcfief réalisées et assimilées ;  
 ? l'écart mseeunl etrne le nrmboe d'heures de tvarail efcfieif réalisées et le nbrome d'heures de taarvil eftfiecf prévues puor la période d'annualisation ;  
 ? l'écart (ci-dessus) cumulé diupes le début de la période d'annualisation ;  
 ? le nrmobe d'heures rémunérées en apcoaitipln du ligasse de la rémunération.

Au puls trad le 6e mios de la période de référence, l'employeur

cmniuqomue au salari é un relevé récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées et du nombre d'heures complémentaires réalisées à l'effectif jusqu'à la fin de la période de référence.

Une notice explicative est jointe au contrat de travail afin d'expliquer la méthodologie de décompte des différents événements dans les compteurs.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail qui impose un décompte quotidien et homologuera des heures travaillées en cas d'horaires non collectifs.

(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

#### Article 7 - Périodes non travaillées et rémunérées En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à rémunération par l'employeur (telles que notamment les congés payés), le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la rémunération fixée et telle que la loi le prévoit.

La période non travaillée doit être valorisée en forme d'heures dans le compte d'heures tel que décrit dans la notice explicative. Ce nombre d'heures est calculé au 26e (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26 × nombre de jours d'absence).

#### Article 8 - Périodes non travaillées et non rémunérées En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les périodes non travaillées en raison d'absences et congés non légalement rémunérés par l'employeur font l'objet d'une renouvellement automatique à hauteur du nombre d'heures d'absence constatée et d'une déduction ou d'une variation du cumul total d'heures tel que décrit dans la notice explicative.

Le nombre d'heures d'absence correspond aux heures planifiées au moment de l'absence du salarié. Si un des jours de la période non travaillée ne sont pas planifiés, le nombre d'heures d'absence calculé au 26e ou aux heures planifiées sera ajusté du pourcentage du salarié dans que cette absence n'est pas rendue nécessaire.

Cependant, à la demande écrite du salarié dans le mois de l'absence, si le cumul total du salarié est excédentaire, le nombre d'heures d'absence calculé au 26e ou aux heures planifiées sera ajusté du pourcentage du salarié dans que cette absence n'est pas rendue nécessaire.

Les rôles de maintien de l'assurance sociale au-delà du nombre autorisé (3 pour les malades prévues au moins 3 jours à l'avance et 3 pour celles correspondant à des urgences) seront comptabilisés dans un compte spécifique réservé à la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'arrêté de la Cour de cassation (cass., 13 juillet 2010, n° 08-44550) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de maladie sur le sujet de déclenchement des heures supplémentaires (ou complémentaires).

(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

#### Article 9 - Notification de la répartition du travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

##### 9.1. Nominations des horaires de travail dans le respect des règles d'indisponibilité

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués aux salariés par la première d'un planning prévisionnel des horaires. Ce planning est mensuel. Il est remis au salarié soit en version papier soit en version dématérialisée par l'employeur à tout moment et dans la période de référence.

Il est notifié aux salariés au moins sept jours avant le 1er jour de son exécution dans la mesure où les délais de prévention en cas de modification ont été respectés.

Il précise pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail déterminés par l'entreprise.

Les modalités de nomination des postes individuels sont définies par l'entreprise dans une note interne qui est transmise aux salariés avant leur entrée en vigueur. En cas de modification ultérieure de ces modalités, une nouvelle note est communiquée aux salariés préalablement à leur entrée en vigueur.

Les salariés sont tenus de se conformer aux habitudes traditionnelles prévues au planning. Ils ne sont pas autorisés à modifier les heures et jours d'intervention mentionnés au planning, même à la demande ou avec l'accord du client.

Enfin, il est rappelé que chaque salarié, embauché à temps partiel ou à temps plein, bénéficie de périodes d'indisponibilité telles que définies dans la CCN, ainsi que pour le travail aux heures de clinique civile permanente et pour exercer un autre emploi à temps partiel.

#### 9.2. Mise en place des horaires de travail dans le respect des règles d'indisponibilité

Le planning initial de travail peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur. Le salarié est informé de cette modification dans un délai maximum de trois jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu, dans le respect des règles d'indisponibilité prévues au contrat.

Toutefois, afin de faire face à la situation de travail des personnes nécessaires à l'activité et d'assurer une continuité de services, le délai d'information de la modification apportée au planning peut être réduit. Ainsi, en cas d'urgence tel que défini au chapitre II, section 2, I, de la CCN, les salariés pourront être informés de la modification apportée à leur planning dans un délai inférieur à 3 jours et au plus tard entre 2 jours et 1 heure.

Il est précisé que la nomination des emplois apportées par l'employeur au planning initial se fait au fur et à mesure qu'il apprend par application téléphonique ou lorsque le salarié dispose d'un téléphone portable, par message vocal laissé sur ce dernier et confirmé par écrit en renvoyant le planning mensuel ou en le renvoyant dans l'interface numérique dans les meilleurs délais et de manière à permettre une traçabilité des échanges pendant toute la période de référence.

Lorsque le salarié utilise, à la demande de l'employeur, ses droits de congé payé ou à des fins professionnelles, il perçoit une indemnité mensuelle minimum de 2 euros.

#### 9.3. Réduction du délai de modification des horaires (1)

En cas de modification d'un délai de modification des horaires inférieur à trois jours, dans le respect des règles d'indisponibilité, le salarié a la possibilité de refuser trois fois sur la période de référence la modification de ses horaires, dans que ces refus ne contiennent pas de motif de licenciement.

Chaque application par le salarié d'une modification de ses horaires dans un délai inférieur à trois jours incrémenté de un mois n'a pas de possibilités de refus.

Tout rôle de modification d'heure doit être confirmé par écrit par l'employeur et sera comptabilisé dans un compte spécifique.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.  
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

#### Article 10 - Durée du travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

##### 10.1. Durée du travail des salariés à temps plein

La durée de travail des salariés à temps plein est celle fixée par la loi, soit, à la date de la signature des présentes, 1 607 heures par an ce qui correspond à 35 heures par semaine. La durée de travail hebdomadaire de référence des salariés à temps plein est de 35 heures moyennées sur la période de référence.

## 10.2. Durée du taarvil des salariés à temps partiel sur l'année

Pour les salariés à temps partiel, la durée effective du travail sur la période de référence, par définition, est inférieure à la durée légale du travail de 1 607 heures et en vigueur.

### Article 11 - Heures supplémentaires et contingent annuel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les heures de travail effectives, réalisées par le salarié sur la période de référence, au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires fixé à 1 607 heures par an, sont en vigueur.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures par an et par salarié.

La majoration des heures supplémentaires sera traitée conformément aux dispositions légales en vigueur.

### Article 12 - Heures complémentaires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée du travail prévue pour la période de référence.

Les heures complémentaires sont au-delà de la durée du travail prévue pour la période de référence non pas le cas mais au moins une partie de la rémunération est réalisée sur un mois d'intervention. L'employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d'heures refusées est égal au nombre d'heures proposées.

### Article 13 - Contreparties pour les salariés à temps partiel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux rencontrés aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et suivis aux dispositifs du présent accord, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

### Article 14 - Régularisation des compteurs Salarié présent sur la totalité de la période de référence En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Sauf avis au contraire de l'employeur, toutefois, la durée du travail et donc en cours de période, l'employeur arrête les crédits de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

#### 14.1. S福利 de ceupomr positif

Pour les salariés à temps partiel dans le cas où le solde du compte est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle de 1 607 heures, les heures au-delà de 1 607 heures sont ramenées à un nombre de jours suivant la règle du 26e de la durée mensuelle de référence.

Pour les salariés à temps partiel, dans le cas où le solde du compte est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle fixée dans le contrat et dans la limite d'un tiers de la durée du travail, les heures complémentaires apportées au-delà de ce seuil donnent lieu à une majoration de la rémunération conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire est traitée conformément aux dispositions générales et légales en vigueur au plus tard sur le bilan de la période d'annualisation.

Toutefois, le salarié peut demander de recouper en tout ou partie le paiement majoré de ces heures par un équivalent majoré dans les mêmes conditions que les heures majorées, octroyé dans les conditions suivantes : le dépôt doit être pris dans un délai maximum de 6 mois, par journée entière ou demi-journée. Les heures majorées sont ramenées à un nombre de jours suivant la règle du 26e de la durée mensuelle de référence. L'employeur et le

salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du dépôt convenu. A défaut d'accord entre les parties, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et en reparties sur un délai de prévenance de deux semaines. Dans ce cas, les heures correspondantes récupérées en repos n'entrent pas dans les cotisations sociales dans la mesure explicative.

(1)

#### 14.2. S福利 de ceupomr négatif

En fin de période, les heures non réalisées du sujet fixé du salarié dans le respect de ses droits et devoirs telles que définit dans le présent accord pourront faire l'objet d'une compensation. En effet, ces heures ayant été remunerées mais non travaillées leur permettent étant assurées à un idem pourra coïncider avec une rémunération sur le salaire mensuel ne pouvant excéder 10 % de la rémunération.

Il est précisé que lorsque l'employeur propose des heures régulières et que le salarié les refuse, le nombre d'heures refusées devient être pris en compte dans le cadre de l'annualisation du temps de travail est égal au nombre d'heures qui auront été réalisées sur un mois d'intervention. L'employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d'heures refusées est égal au nombre d'heures proposées.

(1) Article 11 étendu sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.  
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

### Article 15 - Régularisation des compteurs Salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Si au moins d'une fin de contrat ou d'une rupture de contrat un salarié n'a pas atteint la totalité des 12 mois de travail depuis le début de la période de référence, une régularisation est effectuée dans les conditions suivantes :

#### 15.1. S福利 de ceupomr positif

Dans le cas où le solde du compte est positif, suivre les heures telles que définies à l'article 11 et 12 du présent accord sont des heures complémentaires ou supplémentaires et sont traitées conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### 15.2. S福利 de comuetpr négatif

Lorsque le solde du compte est négatif, dans le cadre de l'encadrement pour motif économique, et à titre d'exception, si le départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de cause grave ou lourde du salarié, l'employeur ne procédera pas à une récupération du trop-perçu par l'employeur sur le solde de tout compte avec les sommes restant dues à l'occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

Aucune cautionnement n'est possible pour les salariés en contrat à durée déterminée sauf dans le cas de rupture à l'initiative du salarié.

### Article 16 - Suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties se réunissent tous les deux ans et à l'occasion des négociations en vue d'éventuelles adaptations.

### Article 17 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt de l'accord. – Extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ces dispositions sont opposables à l'issue du délai d'opposition à effet le premier jour du mois suivant la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera

envoyée suos frome électronique a? la driecoint générale du travail.

Les patries seratigians anayt cevonne de denamedr snas délai l'extension du présent accord, l'extension du présent acrocd srea demandée à l'initiative de la pratie la puls dingteile conformément aux diniisoospts des atrelcis L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du taravil et dnas les qiznue jours qui sivneut la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 18 - Révision de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Toute dmneade de révision du présent arccod diot être motivée et signifiée sleon les règles légales en vigueur.

En cas de mtcfiaiodn des dsipsioiotns législatives ou réglementaires, neomamntt en matière de durée ou d'aménagement du tpeMs partiel, qui aneuariit des eeffts detrcis sur les dptsoinsios du présent accord, des négociations s'ouvrirraient à l'initiative de la pirtae la puls diligente, aifn d'examiner les possibilités de réviser le présent acorcd puor l'adapter à la sttiouain nouvelle.

(1) Acticre étendu suos réserve du rcpset des apnioistisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

Article 19 - Dénonciation de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

## Avenant du 6 octobre 2017 portant révision du chapitre II à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FESP FEDESAP
Syndicats signataires	FS CFDT CFTC santé sociaux
Organisations adhérentes signataires	FFEC, par ltrete du 15 jeainvr 2018 (BO n°2018-17).

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

Le pinot b de la seciton 3 du chrtaipe II de la ptaire 2 de la cntnoioevn cicloeltve est remplacé cmome siut :

« b) Oistoirangan du tvaairl à tmePs partiel

L'organisation du tiraval d'un salari à tpmes pieratl diot se fraie conformément au doir commun, aevc naemnmot :

? ? un rcespet des délais de prévenance prévus puor les eeirsptrens du sueetc des scevries à la pnsnoreerappelés au pnoit i) de la setcoin 2(1), suaf puor la réalisation d'interventions untreegs ;

? ? la possibilité puor l'employeur d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires dnas la limtie de 33 % de la durée cnrtlcueltoae ;

? ? la période milnamie cnnutoie de taavril par juor est fixée à une heure. Elle se définit cmome une période continue, cmoapnnert le tpeMs éventuel de déplacement ernte les ionenvietnrs au sien de cttee même période, snas qu'intervienne d'interruption non rémunérée ;

? ? enfin, les eprsnteris s'engagent à mettre en pacle ttoues les msereus nécessaires à gaaritr aux salariés à tmpes perital les mêmes diorts que cuex rnceouns aux salariés à tpeMs plein. L'employeur s'engage à grinaatr aux salariés embauchés à tpeMs piearl et suomis aux suaptintiols spécifiques du taviarl à temps partiel, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. »

(1) Les temres « rappelés au pnoit i de la sociten 2 » snot ecuxls de l'extension.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Le présent arocccd obéit aux mêmes dosnstipoiis en matière de dénonciation que la cncnvteoon ceolticvl des eeeiprntrss de secivres à la pnneorse (IDCC 3127).

(1) Atilcre étendu suos réserve du rpsct des diopsoinitss de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acrcod est conclu conformément aux dtosniipisos de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Il cuvre le cahmp d'application de la cントoven cvotleclie des eerrspitens de sirveecs à la pnnerose (IDCC 3127).

L'objectif du présent arocccd est de premtete une apiaolpictn du disiuptos d'aménagement du tpeMs de tvarial sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sien de la bnrhace des sevceirs à la penonsre puor les ereesnrptis de moins de 11 salariés équivalents tmePs plneis (ETP) ne dpoasnist pas de représentants du personnel.

Les dntpoisiosis du présent aocrcd complètent ceulls déjà prévues dnas la cvnionoeth cecitvloe ntiaonle des erenestiprs de sericves à la personne.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

Après le dnreier alinéa du pnoit i) de la sceiton 2 du ciprhate II de la ptiae 2 de la ctoneovinn coctvillee est ajouté le pgapaahrre sivunat :

« En ctarntreopie d'un délai de prévenance de mfoitocidian des hraeoris inférieur à 7 jours, dnas le rpsct des palges d'indisponibilité dnvaet fiegur impérativement au contratt de travail, le salarié a la possibilité de rsefuer 7 fios par année civile la mtoofciidan de ses horaires, snas que ces reufs ne ctusentinot une ftaue ou un mtiof de lenmcieecint et snas que ces hreeus ne peuinsst être déduites d'une quuqocnlee manière.

Tout rfeus de mtodioicafin d'horaire diot être confirmé par écrit par l'employeur au salari. Cttee ctfaamnioron dnavet rdrenrepe la piroospotn d'horaire d'intervention refusée, le nrbbmoe de refus comptabilisé par l'employeur dnas l'année civile ainsi que les plgaes d'indisponibilités contractuelles. »

(1) Atilcre étendu suos réserve du rpeest des dspoitions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 3 - Suivi  
En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

Les pnaaetreris socaux s'engagent par tuot meoyn à fiare le bailn de cet acrocd tuos les 3 ans et à eaeggnr des négociations en vue d'éventuelles adaptations.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

Le présent acrcod est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il eenrtra en vgeiuur le liendeamn de la plbitciaon au Juanrol ofefiocl de son arrêté d'extension.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd srea dépose? en un erapeximle oarginil et une cpoe srea envoyée suos frome électronique à la deiicrotn générale du travail.

Les paeirts sreatiangs ayant cnnoevu de ddnmæer snas délai l'extension du présent accord, l'extension du présent arccod srea demandée à l'initiative de la pirtae la puls dIntiege

conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 5 - Révision  
En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

Toute demande de révision du présent accord doit être motivée et signifiée selon les règles légales en vigueur.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de temps partiel, qui aérienit des effets directs sur les dispositifs du présent accord, des négociations s'ouvriront à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle.

(1) Article étendu réservé du règlement des dispositifs de l'article L. 2262-7 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 6 - Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

## Adhésion par lettre du 15 janvier 2018 de la FFEC à la convention

En vigueur en date du 1 janv. 2018

Boulogne-Billancourt, le 15 janvier 2018.

FFEC  
117-123, rue d'Aguesseau  
92100 Boulogne-Billancourt  
Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente que notre fédération, la fédération française des éducateurs de crèches (FFEC), a décidé d'adhérer, à compter du 1er janvier 2018, en appui des accords L. 2261-3 et D. 2231-8, D. 2231-7 et D. 2231-3 du code du travail, à la convention collective des services à la personne du 20 septembre 2012 (IDCC 3127), telle qu'étendue par arrêté du 3 avril 2014 (Journal officiel du 30 avril), pour ses membres dont l'activité relève du champ d'application mentionné de la convention collective. Ces membres sont regroupés au sein de la FFEC.

Cette adhésion visait la convention collective telle qu'étendue ainsi que :

## Avenant du 1er mars 2018 portant révision de l'article 2 Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise de l'annexe II Positionnement des emplois-repères-salaires de la partie V Classification

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Modalités  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent annexe a pour objet de compléter l'article 2 de

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

(1) Article étendu réservé du règlement des dispositifs de l'article L. 2261-10 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

Le présent avenant fait suite à l'annulation de l'arrêté du 3 avril 2014 portant extension de la convention collective nationale des agents de service à la personne par le Conseil d'Etat en tant qu'il procéderait à l'extension du bout de la section 3 du chapitre II de la partie 2 et des suppléments du i) de la section 2 de ce même chapitre II, en tant qu'elles permettent, en dehors des cas d'urgence dont elles fixent la liste, d'abaisser à 3 jours calendrier le délai minimum de notification des modifications de l'horaire de travail.

? ? l'avant du 6 octobre 2017 ;  
? ? l'accord du 26 janvier 2016 ;  
? ? l'avant n° 2 du 25 janvier 2017, tel qu'étendu par arrêté du 18 juillet 2017 ;  
? ? l'accord du 12 octobre 2007, tel qu'étendu par arrêté du 24 janvier 2011 ;  
? ? les accords du 18 décembre 2009, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 2010 ;  
? ? l'accord du 2 octobre 2015 étendu par arrêté du 7 avril 2016 ;  
? ? l'accord du 13 février 2007, portant création de la commission médicale permanente de négociation et d'interprétation ;  
? ? l'accord du 13 octobre 2016, sur l'aménagement du temps de travail ;  
? ? l'accord du 18 mai 2005, concernant l'indemnisation des salariés participant aux réunions préparatoires à la négociation de la convention.

Par ailleurs, nous vous remettions, les copies des courriers adressés aux signataires de la convention collective nationale des agents de service à la personne du 20 septembre 2012 et à ses annexes et accords complémentaires.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion, et des pièces qui l'accompagnent, par voie électronique à l'adresse suivante : depot.acord@travail.gouv.fr.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information et vous proposons de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos qualités distinguées.

L'annexe II « Peenninitomost des emplois-repères-salaires » de la partie V « Csataiilifc » et d'ajouter une 3e section dans cette partie V et un article 7 rédigés ainsi :

« Section 3  
Prime d'ancienneté

Article 7  
Modalités d'application

Le présent article prévoit, dans chaque entreprise, le versement par l'employeur d'une prime d'ancienneté à tous les salariés disposant de 2 années d'ancienneté au sein de l'entreprise quels que soient le poste occupé et le taux horaire.

Le montant de cette prime est de 5 centimes par heure de travail effectif, ou heures assimilées comme telles.

Cette prime est majorée de 5 centimes dès lors qu'un salarié dispose de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Afin de pouvoir effectuer le versement mensuel de cette prime, cette dernière devra faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire des salariés.

Un accord d'entreprise ne peut déroger de façon moins favorable à cette prime d'ancienneté (1).».

(1) Compte tenu du nouveau règlement concernant des nouveautés de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa exclusif de l'extension. En effet, dès lors que les accords conclus par la branche visent une prime d'ancienneté, et qu'elles dérogent à l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 2 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arrêté s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la CCN des secteurs à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Suivi  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira au moins 1 fois tous les 18 mois dans le but d'effectuer le suivi du présent arrêté et de sa bonne application.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arrêté est connu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur au 1er juillet 2019.

## Avenant du 3 juillet 2018 relatif à la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 14 août 2018

Le présent arrêté est applicable aux entreprises et salariés définis dans le préambule de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne du 20 septembre 2012 et visées les accords des entreprises relevant de son champ d'application (IDCC 3127).

Article 2 - Rôle de la branche  
En vigueur étendu en date du 14 août 2018

La branche se réunit en vue de la négociation et de la conclusion de conventions ou d'accords de branche sur les thèmes de négociation prévus par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, il est rappelé que la branche a pour mission :

1. De définir, par la négociation, les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont apportées dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les domaines prévus par lesdits articles.

2. De réguler la convention entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Les parties signataires ayant convenu de décliner dans délai l'extension du présent arrêté, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus importante conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 5 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Toute demande de révision du présent arrêté doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 6 - Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arrêté obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Fort du constat de difficultés d'interprétation de l'article 2 « Parties à la convention collective de l'entreprise » de l'annexe II « Pouvoirs et responsabilités des emplois-repères-salaires » de la pratique V « Cafticalism », les parties sociales ont souhaité revoir les modalités de cette convention de l'ancienneté.

Cette révision s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du code du travail.

Article 3 - Rôle de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 14 août 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Exercer un rôle de veille sur les évolutions de travail et d'emploi.
3. Établir un rapport annuel d'activité qu'elle sera dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comporte un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la sécurité sociale entre les entreprises de la branche, et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan est réalisé par théme de négociation, par taille d'entreprise et distingué le type de structure des accords (délégués syndicaux, élus du personnel, salariés mandatés, etc. avec une répartition par secteur principal concerné).

4. Renouveler un avis à la demande d'une décision sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
  5. Exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.
  6. Apporter toute information nécessaire à son fonctionnement.
- Les personnes suivantes sont chargées de la branche et sont chargées d'autre rôle à la CPPNI :
7. Renouveler un avis à la demande des parties signataires pour interprétation des accords collectifs de branche en application de l'article L. 2261-22 du code du travail.

8. Le rôle de coloiacintin aifn d'assurer un règlement des conflits au plus près des préoccupations des prtairneas sauciox de la présente ciotvennn et des txtees associés.

9. Un rôle en matière de révision des textes de la convention collective.

#### Article 4 - Composition de la CPPNI, prise en charge et protection des mandatés

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. La CPPNI est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales, représentatives au plan national<sup>(1)</sup> dans la branche professionnelle.

2. Chaque organisation est représentée au maximum par 3 mandatés. Cet alcrite devra être révisé si la parité en nombre d'organisations entre les deux collèges est modifiée, notamment à l'occasion de la publication des arrêtés des résultats de mises en concurrence.

3. Les représentants de chaque délégation bénéficient d'une aisoauditrsn d'absence de droit de lancer une plainte salariale, sur présentation d'une convocation. Ils ne devront pas faire de baisse ni perte de rémunérations du fait de lancer une plainte aux réunions de préparation de lancer une délégation et de négociation de la branche. À cet effet, lancer une plainte ministérielle lancer une plainte et peut déclencher lancer une plainte auprès des fonctions publiques concernant tout ou de la branche sloen les règles en vigueur.

Le temps passé en réunion et en préparation est assimilé à du temps de travail effectif en scellant qu'une journée en CNPPI représente 7 heures, sous réserve de snutgraine de la filière d'émergence. À chaque réunion de la CPPNI, un temps de 2 heures de préparation est décompté, ce qui correspond à un total de 9 heures pour une journée et 4 h 30 pour une demi-journée. Les temps de déplacement pour se rendre de son domicile au lieu de négociation est dédommagé, mais pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le salarié doit aviser son employeur de son absence dès réception de la convocation.

Les frais de déplacement, d'approche, de séjour des mandatés à la CNPPI sont pris en charge par l'APNESAP l'association plurinationale des entreprises de services à la personne qui gère les fonctions administratives de la branche, sur justification et dans les limites arrêtées par son conseil d'administration.

Le montant des frais de déplacement, d'approche et de séjour et de tout autre indemnité comme celle pour la garde d'enfant est réétudié annuellement par le conseil d'administration de l'APNESAP.

4. La protection d'un salarié aux réunions de négociation correspond à l'exercice d'une activité syndicale. Par conséquent, aucune mesure discriminatoire, aucune sanction ne pourra être prononcée à l'encontre d'un salarié en considération de cette protection conformément au principe de non-discrimination rappelé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les salariés ayant reçu un mandat de lancer une délégation syndicale de salariés ou d'employeurs en vue de siéger à la CPPNI et dans tous les comités sociaux et économiques de branche sont des salariés protégés et bénéficiant de la protection spéciale de l'emploi accordée aux délégués syndicaux.

(1) Les termes : « au plan national » sont ceux de l'extension comme étant citoyennes aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

#### Article 5 - Modalités de fonctionnement de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

Concernant l'organisation des négociations, un accord de méthode sera négocié afin de prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation de la CPPNI. Cet accord et particulièrement l'agenda social de la branche sera négocié à nouveau tous les ans.

1. Il est convenu que la commission se réunira en formation plénière :

? au moins 3 fois par an, sur la base du calendrier défini au début de chaque année, en vue des négociations annuelles, dans les dernières semaines ;

? au moins 2 fois que nécessaire, dans le cadre des mois qui lui correspondent, telles que mentionnées à l'article 2 du présent règlement et de l'agenda social ;

? dans les meilleurs délais suivant la publication de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les conventions conventionnelles.

2. Au moins une fois par an, représentative de chaque collège doit être présente tout le temps de la réunion pour que l'ordre du jour soit maintenu.

Les pouvoirs de représentation ne sont pas possibles.

3. Le secrétariat de la CPPNI est décidé par l'ordre du 2019. Il sera assuré par la Fédération des enseignants et chercheurs dans la branche.

Le secrétariat a pour missions de :

? rédiger et transmettre les documents et ordres du jour aux mandatés dans les délais impartis ;

? rédiger les documents de réunion ;

? assurer la tenue d'une séance de la branche.

Les temps réservés aux réunions doivent recréer les débats et conclure un relevé de décisions récapitulatif des décisions prescrites dans le détail des votes. Ils sont approuvés lors de la réunion suivante avant d'être circulaires aux organisations absentes. En cas de cassation, les documents réservés ne peuvent être diffusés auprès du grand public.

4. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté lors de la réunion précédente et diffusé à l'ensemble des organisations par courriel. Il est rappelé que le secrétariat diffuse l'ordre du jour 15 jours minimum avant la date de la réunion.

L'ordre du jour peut faire l'objet de demande de modification en cours des réunions à l'ensemble des organisations représentatives.

5. Le lieu de réunion est désigné par la possibilité à chaque organisation représentative dans la branche de choisir la CPPNI dans ses locaux, en fonction des disponibilités de salle.

6. S'il y a un président de séance qui anime les débats est prévu afin que toutes les organisations représentatives dans la branche puissent être présentes dans les décisions et le déroulement des réunions. La ou le président de séance doit être chargé de coordonner les collèges d'une séance à l'autre et pour que tous les organisations puissent assurer ce rôle au tour. Elle ou il est issu du personnel de l'organisation qui reçoit la CPPNI dans ses locaux et à défaut d'alternance, par l'organisation qui se propose en début de séance.

7. Les décisions (comme le choix d'un expert, l'ouverture d'une négociation, etc.) prescrites en CPPNI, à l'exclusion des signatures d'accord dont les modalités d'adoption sont fixées par le code du travail, sont issues de consensus parmi les présents.

À défaut, le président de séance doit recourir à un vote qui se déroule par collège et pour chaque délégation présente dispose d'une voix.

En cas d'égalité de voix au sein d'un collège ou entre les collèges, le président de séance doit recourir à un 2e vote dans chaque collège et pour lequel chaque délégation présente vote seul son bulletin en tant qu'organisation sociale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le décret arrêté de représentativité connue et publié au Journal officiel à la date de la décision.

À défaut d'accord entre les collèges (un collège pour et l'autre contre), aucune décision ne peut être adoptée.

#### Article 6 - Rôle de révision

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. La CNPPI est chargée d'élaborer un rapport au sein de la convention concernant les modifications d'ordre économique et sociaux nécessaires aux entreprises pour, le cas échéant, négocier sur la révision de la présente convention, de ses annexes et annexes, en toute confidentialité, dans le respect des obligations de confidentialité, du respect des intérêts économiques, juridiques et sociaux susceptibles d'influencer, notamment les questions de rémunération, de temps et durée du travail et de formation professionnelle. Ce rapport, dont les termes devront respecter la confidentialité, devra comprendre les informations économiques, juridiques et sociales susmentionnées et contenir le préalable à toute négociation planifiée sur la révision de la présente convention, de ses annexes et annexes.

2. La CPPNI peut aussi être amenée à ouvrir des discussions pour la mise en conformité de la présente convention, de ses annexes et annexes avec toute évolution constatée dans les domaines juridique, économique et social, notamment avec toute nouvelle législation légale ou à la suite d'une demande de révision selon les règles en vigueur.

#### Article 7 - Rôle d'interprétation

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. La CNPPI peut être saisie soit par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs par l'intermédiaire recommandée avec avis de réception transmis à chaque des deux organisations, soit par une instance judiciaire de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2. Chaque organe présent à la séance son président en tant qu'organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatif au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date de la décision.

3. lorsque la CNPPI rend un avis unanime, son avis s'incorpore à la présente convention.

*En revanche, lorsque l'avis n'est pas unanime, il ne peut être adopté qu'après avoir reçu l'accord de 50 % d'audience dans chaque collège. Cet avis fixe l'objet d'un avenant à la présente convention et n'aura donc d'effet qu'à partir de l'avenir.(1)*

Lorsque la demande d'interprétation est à la demande d'une juridiction, en cas de non-unanimité, il sera précisé à l'instance judiciaire la position de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs avec leur représentativité respective.

L'avis de la commission est applicable, à défaut d'opposition écrite et motivée de la majorité des organisations de l'un ou de l'autre collège dans un délai de 15 jours à compter de la signature du procès-verbal concernant l'avis de la commission.

4. En cas de difficulté sérieuse d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et annexes, les membres de la CPPNI peuvent, d'un commun accord exprimé à la majorité des membres, décider de recourir à un expert extérieur recruté dans le domaine soumis à discussion. Les membres de la commission ne sont pas liés par l'avis de cet expert.

(1) Afin d'étendre sa réserve de respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.  
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

#### Article 8 - Rôle de conciliation

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. La CNPPI peut être saisie par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés pour concilier, d'un commun accord des parties à un conflit relatif à l'application de la convention.

2. Les parties intéressées à la conclusion présentent leurs prétentions respectives devant la commission, mais ne peuvent pas assister aux délibérations afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de la commission.

3. Si tel est le cas et non prévus par la présente convention, par ses annexes ou annexes, la commission à une réunion doit être adressée par tous moyens par le secrétariat au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission.

Cette convention précise l'objet de la réunion et est accompagnée de documents utiles.

4. En tout état de cause, les compétences conférées à la commission n'excluent pas les voies de recours devant auprès des juges compétents.

5. Les membres de la CPPNI s'engagent à préserver le caractère confidentiel des documents examinés.

6. Les membres présents de la commission émettent, après le délibéré qui suit immédiatement et impérativement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par collège, le(s)quel(s) est (sont) communiqué(s) aux parties par l'intermédiaire recommandée avec avis de réception.

#### Article 9 - Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

##### 1. Accords devant être transmis à la commission

Les documents et accords d'entreprise comprennent des informations relatives à :  
la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, congés payés de forfaits, travail à temps partiel, travail intensif) ;  
les périodes de repos ;  
les congés (congés payés et autres congés) ;  
le temps de travail (CET).

##### 2. Détail de transmission

La partie la plus importante (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartenait également à la partie la plus importante d'informer la commission de ces informations dans le texte.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

##### 3. Accès à l'envoi à la CPPNI

En version électronique, à l'adresse suivante : CPPNIESAP@gmail.com.

Le secrétariat de la commission présente au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse.

Les partenaires sociaux sont informés de tout changement reçu sur l'adresse mail mentionnée précédemment tous les deux mois simultanément au texte.

À réception d'un accord sur cette adresse, un accusé de réception sera émis.

#### Article 10 - Observatoire de branche paritaire

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

L'observatoire de branche présente aux partenaires sociaux les rapports de branchement indépendants pour les négociations obligatoires.

Il est composé de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche. Ses modalités, règles et conditions sont fixées dans un règlement intérieur dont les travaux débuteront dès la signature du présent avenant.

#### Article 11 - Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

Afin de s'adapter à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au règlement de la négociation collective et apporter les dispositions relatives à l'organisation du dialogue social dans la branche des entreprises de services à la personne, le présent arrêté annule et replace :

? l'accord du 13 février 2017 relatif à la mise en place de la convention collective de travail à la négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

? le protocole d'accord relatif aux modalités matérielles d'organisation de la négociation de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne et aux

conditions d'indemnisation des salariés participant aux réunions plurielles à cette négociation signé le 9 octobre 2008 ; ? les arrêtés V « Cessionnariat paritaire de révision, d'interprétation et de coordination », VI « Révision » et VII « Interprétation ? Caisse nationale de la sécurité sociale de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ».

Les articles II à X du présent arrêté remplacent le texte intégralement du chapitre II « Négociation au sein de la branche professionnelle » de la partie 1 de la convention collective « des emplois de services à la personne ». Ils sont codifiés à l'article 1 à 10.

Compte tenu de son objet, le présent arrêté ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

secrétariats des comités sociaux et syndicaux de la branche, par référence aux règles en vigueur.

? article 3 : un protocole de cotutelle au sein de la branche est affecté aux organisations représentatives afin de préparer aux fêtes de structure, d'actions en faveur de la branche des services à la personne et de sa promotion. La somme ainsi affectée est répartie entre parts égales entre d'une part, le collège ? osaganritnis sladiens de salariés ?, et, d'autre part, le collège ? ostrigianoans d'employeurs ?.

Les protocoles afférents à ces trois types sont arrêtés par l'APNESAP lors de l'établissement de chaque budget.

### 5.2. Répartition et utilisation du volet 3

a) Dans chaque collège, 8 % de la somme affectée au collège sont répartis également entre organisations représentatives au niveau de la branche indiquées dans le décret arrêté de représentativité connue et publié au Journal officiel à la date du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

b) Dans chaque collège, 92 % de la somme affectée au collège sont répartis proportionnellement au poids en tant qu'organisations représentatives au niveau de la branche connue indiquées dans le décret arrêté de représentativité connue et publié au Journal officiel à la date du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

Les sommes ainsi réparties seront budgétairement affectées à chaque organisme en début d'exercice comptable. Chaque organisation bénéficiera sur sa part d'un droit de faire sur présentation de justificatifs. Si, à la fin de l'exercice comptable, une organisation n'a pas éprouvé sa part, les sommes restantes seront reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du exercice comptable, toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations de chaque collège et attribuées pour l'exercice suivant à celles qui n'ont pas atteint les mêmes règles ci-dessus exposées.

Toutes ces dispositions ainsi que le maintien du droit de faire devront faire l'objet d'une convention entre l'APNESAP et les organisations représentatives, conformément aux statuts de l'APNESAP.

### 5.3. Prise en compte et intégration de la représentativité

La partie ou la majorité de ces organismes de représentativité au niveau national dans la branche des entreprises de services à la personne d'une organisation d'employeur et/ou de salariés entraîne de plein droit la suppression ou la modification du bénéfice de la répartition des fonds telle que définie ci-dessous de façon différente suivant le volet concerné :

a) Pour le volet 2, la suppression prend effet le lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposition de tout acte légal contraignant la prise de représentativité, le cas échéant, sauf si la date de ce volet concerne :

L'acquisition de ces sociétés de représentativité au niveau national(1) dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeur ou une autre organisation scénariste de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet.

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 31 janvier 2019

L'article 4 intitulé « 4.2. Organisme de gestion » est modifié ainsi :

« La citoyenneté définie à l'article 2 du présent accord est recouvrée par l'organisme collecteur, au plus tard avant le 1er mars de chaque année, selon des modalités déterminées par voie d'avenant, signé entre l'organisme collecteur et l'association de gestion. Cet avenant définira les frais de collecte et les coûts des parties. »

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 31 janvier 2019

L'article 5 intitulé « Utilisation des moyens de financement » est remplacé par les stipulations suivantes :

#### « Article 5

Répartition et utilisation des moyens de financement, autres et au quotidien de la représentativité et bilan

##### 5.1. Répartition des sommes recueillies

Les sommes récoltées sont réparties en trois volets :

? volet 1 : un pourcentage de la collecte du secteur primaire est attribué à l'organisme collecteur au titre des frais de gestion de l'ensemble du secteur. Il est fixé chaque année par le conseil d'administration de l'APNESAP.

? volet 2 : un pourcentage de la collecte du secteur primaire est attribué à l'association ANAESPP pour :

? assurer ses frais de gestion (notamment, frais de tenue de comptabilité, de communication aux partenaires si nécessaire), organisation des réunions (location de salle, repas ?,), le secrétariat de l'association, les études ou formations de chercheurs extérieurs à l'initiative des associations privées de la branche ;

? régler, sur justificatifs, les frais engagés en application de l'article 3 du présent accord (exceptées les dépenses éligibles au volet 3) de transport, d'hébergement, de repas, de salariés exposés par les partenaires aux conventions paritaires, par référence aux règles en vigueur ;

? prendre en charge, sur justificatifs, les frais de gestion des

ledeiamnn de la dtae de la piuctialbon au Juoarnl oifeicfl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal canatnsott l'acquisition de rmmaecisnacoe de représentativité.

b) Puor le volet 3, la spoenissun ou la modiliaiftoon prned efekt à la fin de la période budgétaire en cuors à la dtae de la pccitabiloun au Jruaonl oieiffcl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal ctnnaatsot la ptree ou la mfcooiaidin de représentativité et clea jusqu'à la fin de la période budgétaire en corus à la dtae où sraet oeemelflnicfit constatée, le cas échéant, sa nleuvole reianscancosne de représentativité.

Les simeoms justifiées jusqu'à la prise d'effet de la sesnouipsn ou la mcaofidtoiin par l'organisation concernée snot piress en ctpome dnas le droit de tigrue de l'organisation et dnas la lmtiie du bdguet fixé.

L'acquisition ou la mifiactioodn de rincasncanseoe de représentativitéau nvieau national(1) dnas la bharnee des ensreperits de scierves à la psnroene par une oigaartosnn d'employeurs ou une ogiasoiratn slnайдcye de salariés lui dnnoe droit au bénifice de la répartition des fonds à cpetomr de la période budgétaire stnauvnie et au puls trad au peeimr juor de l'année qui siut la dtae de la poiltutucian au Jronaul officel de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal ctnatsnaot l'acquisition de rsnnescncaiao de représentativité.

#### 5.4. Bilan

L'APNESAP ttmmtasrrea chaque année à la CPNPI un blain moarl sur l'utilisation de cette contribution. »

(1) Les temres « au niveau naitanol » faguirnt aux ptonis a. et b. de l'article 5.3 snot exulcs de l'extension cmome étant catnreois aux dnoicopitsiss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 paotrt rénovation de la démocratie sciolae et réforme du temps de travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension  
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

Le présent aneanvt est colcnu puor une durée indéterminée.

Le pre?sent anavent eentra en vieugur à pitrar du preiemr juor sainvut la dtae de son de?po?t effectue? conforme?ment aux dtisosonpiis de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

## Accord du 19 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acorcd a puor objet de désigner l'opérateur de compétence rattaché à la filière des serivces de proximité « sceutur 10 » du rrpaopt Marx-Bagorski cmome l'opérateur de compétences de la bacnre des estinreepns privées de seievirs à la pnresnoe au trtie de sa ciutonrobitn légale de piapootricit à la fiotmaon pesoonrlsnfiee et à l'alternance et de sa ctbtiooiurn conventionnelle.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du cdoe du tivaral issu de la loi n° 2018-771, le présent aocrcd prévoit que la prat de la cltceole non affectée au fneinaemnt du cpmoe peernonsl de fmiatoorn des turialvlraes indépendants et du cenoisl en évolution pssonfolnlireee est gérée au sien d'une scoeitn particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Les pitaers siteirnaags ayant cenvnou de demeadnr snas délai l'extension du présent accord, celle-ci srea demandée à l'initiative de la ptree la puls dintgleie conformément aux dsjooostpins des artelics L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du tvrial et dnas les 15 jours qui svuenit la fin du délai d'opposition.

Article 4 - Révision de l'accord  
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

Toute dmnadée de révision du présent acord diot être motivée et signifiée seoln les règles légales en vigueur.

Article 5 - Dénonciation de l'accord  
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

Le présent acocrd obéit aux mêmes saoniutplts en matière de dénonciation que la cenontoivn cllocitvee des eripreenss de sceivers à la psonrene (IDCC 3127).

(1) Article étendu suos réserve du recepst des dosiioinspts de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

Afin neomnamtt de teinr cptmoe des noeluvels règles de représentativité des ongioirstaans paeanlrots iessus de la loi du 5 mras 2014 rtavilée à la ftomorain professionnelle, à l'emploi et à la démocratie saioce aisni qu'à la loi du 8 août 2016 rateilve au travail, à la mieoodristnn du diaolgue scoail et à la sécurisation des poruacrs professionnels, les pierats srgatneais ont etnednu réviser l'accord du 18 décembre 2009 ponartt sur le femincnaet cneioevonnlt du paritarisme.

Cette révision s'effectue dnas le cadre des areictls L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du cdoe du travail.

Compte tneu de son objet, le présent anaenvt ne nécessite pas de diosinotisps particulières puor les eretirpsnes de mnios de 50 salariés.

Ceci étant préalablement exposé, il est cneonvu ce qui siut :

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arcocd ptrnaot désignation de l'opérateur de compétences s'applique à toutes les eretsepnis cimsoreps dnas le cmhap d'application de la ctnonoievn cylvcteo niotnalae des enpeirests de svecers à la pernsoe du smebperte 2012 conformément à son cahmp d'application cnenetionvol en vigueur.

Article 3 - Dispositions générales  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

### Entrée en vigueur

Le présent arcocd etrne en vguueir au 1er jenaiv 2019.

### Durée

Les priaets saegarniits covnienent que le présent acorcd est ccolnu puor une durée indéterminée à cmopetr de la dtae de sa signature.

### Revoyure

Les preirntaaes saoiucx décident de se riveor avnat la fin du peirmer stesemre 2019 aifn d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui srea réalisé puor notre stuceer et d'en musreer l'impact auprè des eitrepnses et des salariés.

### Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organismes représentatifs, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce les OPCO en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences qui sera rattaché à la filière dans quelle que bâche bureautique être rattachée. Cela étant un préalable à tout accord futur conclu entre l'OCPO et ce avant le 31 décembre 2018 :

Compte tenu de la cohérence économique et de clientèle ;

Compte tenu des enjeux forts de services de proximité ;

Compte tenu d'une forte puissance de l'alternance, en particulier dans les secteurs essentiels ;

Compte tenu des difficultés de recrutement et des métiers en tension ;

Compte tenu de la capacité de nos entreprises d'inclusion par l'emploi, avec le recensement de jeunes, de personnes peu qualifiées et la possibilité d'ascension sociale ;

Compte tenu des besoins de cohérence des métiers et d'activités possibles et de l'existence d'enjeux communs de compétences, de formation et de mobilité qui devraient être les fondements permanents d'un secteur professionnel, les branches souhaitant la bâche des entreprises de services à la personne reconnaissant la pertinence d'un « bolc sotier des métiers des services aux personnes et à la famille de la caserne au grand âge » iliaienbtde dans la filière des services de proximité. Bolc dans lequel peuvent légitimement se reconnaître les branches principales de la branche des services à la personne ;

Compte tenu que la désignation d'une filière secteur est un prérequis n'excluant pas la possibilité de singulier avec d'autres OPCO, les partenaires sociaux devant reconnaître leur adéquation à la filière services de proximité et de procéder à la désignation de l'opérateur de compétences qui en sera agréé ;

Compte tenu de son objet, le présent arrêté ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Le présent arrêté a pour objectif de compléter la section III « Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche et l'accès à une qualification » de l'accord national du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises privées de services à la personne étendue par arrêté du 7 avril 2016 JOF 16 avril 2016 par l'adjonction d'un article 8 bis.

Il est ajouté, après l'article « 8.2.3. Jury » un nouvel article ainsi rédigé :

« Article 8 bis

Dispositif de formation ou promotion par alternance : « Pro-A »

Article 8 bis 1  
Actions éligibles

Au regard des enjeux de montée en qualité dans la branche, les partenariats sociaux décident de rendre éligibles à la Pro-A la liste des catégories suivantes :

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Dispositif de reconversion ou promotion par alternance

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020*

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP
3	Titre professionnel	Titre professionnel agréé d'entretien du bâtiment (AEB)	316
3	Titre professionnel	Titre professionnel ouvert au public (1)	399
3	Mention complémentaire	Mention complémentaire adéquate à diplôme (MCAD)	718
3	CAP	CAP Assistant technique en métiers familiaux et collatéraux (ATMFC)	2817
3	Diplôme d'Etat	Diplôme d'Etat d'aide-soignant (DEAS)	4495
3	Diplôme d'Etat	Diplôme d'Etat auxiliaire de puériculture	4496
3	Titre	Titre pour assurer la sécurité de vie aux familles (ADV)	4821
3		Conducteur automobile de personnes à mobilité réduite	17163
3	Titre	Titre Employé familial	17799
3	Titre	Titre Assistant de vie dépendance	17800
3	Titre	Titre Assistant maternel/ Gére d'enfants	17914
3	CAP	CAP Assistant paysagiste (1)	24928
3	Diplôme d'Etat	Diplôme d'Etat d'accompagnement éducatif et social (AES)	25467
3		Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et porteuses d'handicap (AAPAD)(1)	26749
3		Assistant de vie dépendance et handicap	27513
3	CAP	CAP Assistant éducatif et social (CAP AEPE)	28048
3		Intervenant d'hygiène de vie à domicile (IHVAD)	31929

4	Titre professionnel	<i>Titre psenreoinfosl secrétaire et atinssast(1)</i>	193
4	Diplôme d'État	Diplôme d'État de tiiheenccn d'intervention salioce et fiaalmie (DETISF)	4503
4	Bac Pro	Bac Pro sveecris aux poenrsens et aux territoires	13905
4		Conseiller sveicres en électrodomestique et multimédia	26755
4	Titre professionnel	<i>Titre psnfineoerosl chargé d'accueil tirtquiusoe et de liirsos(1)</i>	31047
4		Accueillant éducatif	32152
5	BTS	BTS Négociation et retolian client	474
5	Diplôme d'État	Diplôme d'État éducateur jneeus enfants	4501
5	BTS	BTS Seeivcrs et patsntireos en sceetur saaritnie et soacil (SP3S)	5297
5		Entrepreneur de la pttiee erpstnerie (TEPE)	6930
5		Responsable de sreucets dnas les SAP	25574
6		Certificat d'aptitude aux fointoncs d'encadrement et de rsslbapneoe d'unité d'intervention saciloe (CAFERUIS)	2514
6	Diplôme d'État	Infirmier diplômé d'État	8940
6		Licence peofsilslnornee Mingaeemnat des établissements d'accueil du Juene enfant	24411
6	Licence professionnelle	Licence piennoolfeslrse sivrece à la psoenrre poucrars ingénierie des srcveies d'aides à domicile	29746
6		Responsable d'organismes d'intervention salcioe et seievrcs à la peonsnre (DISAP)	30382
7	Mastère spécialisé	Mastère spécialisé deuritecr de sruurectts d'action salcoie et de santé	18035

Une ntoe à prat srea joitne à l'accord puor epxtieiclr le lein ernte les ctreinfotiacs visées et les miatutons des métiers et les bniseos en qualification.

#### *Article 8 bis 2 Durée de l'avenant et des actions(2)*

Certaines de ces cfctoneaiirtis visées se fnenodt sur des référentiels de ftmorioan Ingos ne puonvat farie l'objet d'une aerctnnlae limitée à 1 an.

Les pteriaenars suoacix de la bacrhne décident d'allonger :

? la durée de l'avenant qui puet être portée jusqu'à 24 mios ;  
? la durée des atocins d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, pnoreineosflss et tqcegeluoionhs puet être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2 ? 200 hueers en derneuamt dnas la ltimie mamaxlie de la ctoictafiein visée.

#### *Article 8 bis 3 Financement*

Les Pro-A snot pesris en chgare par l'OPCO sleon un faoirft déterminé par la branche.

Enfin, les peanrraetis saucoix de la bncahre sionathuet la pisre en crahge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dsitopiif soeln des ciionondts déterminées par décret.  
»

(1) Les ciitaireofcnts « aengt d'accompagnement auprès des psoernens âgées et psrnneons dépendantes », « CPAA Jinieardr Paysagiste-Titre pnsfreinsoel oivreur du pagayse », « Chargé d'accueil tqsuutrioe et de losrii » et « Titre piosnefsonrel secrétaire et astsnaist » snot elxecus de l'extension en tnat qu'elles snot cerirnoas aux ditosiniosps de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(2) Article étendu suos réserve du rpseect des dositinpsois de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 2 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020*

Le présent aannvet s'applique de manière iiudqtnée à tuetos les eepsirrents du champ de la cviontoenn covlitecle des siecvers à la personne, y cmrprios les eirntsperes de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée, dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020*

Le présent anvenat est clcnou puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dipsotionss légales et réglementaires en vigueur.

Les praties sairetignas aynat cenovnu de demander snas délai l'extension du présent avenir, cttee dernière srea demandée à l'initiative de la pitare la puls dngiitlee conformément aux dpinoiosstis des alertcis L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du taavril et dnas les 15 jorus qui sunivet la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les doispitsons du présent aoccrd etrnnreot en vugeir le lnaimedn de la dtae de piilctaobun de son arrêté d'extension. Srea jtñoie à l'accord une ntoe rilevtae aux ftraceus de motuatin des emplois et aux bsnieos de qualifications.

#### *Article 4 - Révision de l'accord En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020*

Toute dmnedae de révision de l'accord diot être signifiée selon les règles légales en vigueur.

#### *Article 5 - Dénonciation de l'accord En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020*

Le présent arccod obéit aux mêmes dsoitisinpos en matière de dénonciation que la cteoivnonn cltivelco des eetrirnseps de sicveres à la pnrsnoe (IDCC 3127).

(1) Atrlice étendu suos réserve du repsect des dpsotniisois de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020*

La loi n° 2018-771 du 5 sreemtpbe 2018 puor la liberté de cishoir son aenivr pieesoornnsfl réforme en porodfuner le système de fntoioran pnelsfoesrolnie et d'apprentissage. Elle suimprre la période de psinsaraoitsfoienn et tuos les atilcres y afférents du cdoe du trivala puor lesaisr place à un naveouu dtipossiif de rocsieonrevn ou piorotmn par atncarenle appelé « Pro-A » (articles L. 6324-1 et stanuvis du cdoe du travail). Les doisispons colinnntvleoens reeatlivs à la période de psatolinaisnrsefoon deneevnnit dnoc caduques.

La Pro-A puet être mobilisée dnas le crade de portjes co-

construits etrne les elrueomyps et les salariés puor luer pemrrttee de cahnegr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pomrioton soailce ou peoifnsloerslne par des acitnos de fotoamrn cfieeinrtats ou par des aotincs perntatmet de farie videalr les auciqs de l'expérience.

Le crtnoat de trivaal du salarié concerné fiat l'objet d'un anavent précisant la durée et l'objet de la revscoorien ou de la promootin par alternance.

Elle cernnoce les salariés en conrtat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un crnotat à durée indéterminée cocnl en atiplcpaoi de l'article L. 5134-19-1 du présent code, nntmeamot les salariés dnot la qcuiafailoth est istaffnnisue au rarged de l'évolution des teeolghcnois ou de l'organisation du travail. Elle concnre également les salariés placés en pitoison d'activité peritalle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La rcneosorievn ou piomtoron par anartnelce cennrcoe les salariés dnot la qafualiotiien est inférieure ou égale au naieu déterminé par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.

Ainsi, les salariés puaovnt accéder à la rnevesiocorn ou prtoiomon par aactnenrl snot cuex n'ayant pas aettint un neivau de qoiciaiauftln sanctionné par une cfirioiectn posfeenlnsole enregistrée au répertoire nnoatil des ctcreitifanois porfneosnileses et cnadrnrpeosot au gdare de la

## Avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC SATNE SOCIAUX,

Article 1er - Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent acrilte a puor obejt de compléter l'article 2.4.1 « Définition » du priot 2.4 « Cas pitaieulcrr du carontt de taviral à durée indéterminée ireetnmitntt » de la scetion 1 du cartihpe Ier de la paitre II de la coeointnvn ctlevolce aifn de répondre à l'exigence de précision des petsoos prmenates qui, par nature, cotoernpmr une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Dnas les epiernsters de seeivrcs à la personne, sleus les emipols dmntecreiet liés aux fotlauictns d'activités en riaosn de la saisonnalité ou des rhyemts slreicoas répondent à ctte définition, aetermunt dit les eipmlos de grade d'enfants à diiocmle et d'agent d'entretien de ptites taavurx de jardinage.

Il est ajouté, après le drnieer alinéa un nvuel alinéa asnii rédigé : « Les emplios pmtnearnes pnouvat farie l'objet d'un cartont de taravl à durée indéterminée irrtnmtnt snot les stvnaius : ? aegnt d'entretien ptties taaurvx de jndigraae ; ? gdræ d'enfant(s) (1) ; ? gdræ d'enfant(s) (2) ; ? garde d'enfant(s) (3).

Il est rappelé puor les epoimls d'agent d'entretien peitts turavax de jaanirdge que l'employeur diot prnrdree en cotpmé les saiuointts clmetiaaus etpeoclnenlixes en prosnoat nmetomnat aux salariés des aiaatdnts d'horaires de travail. »

Article 2 - Prime « Garde d'enfant(s) à domicile »  
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent atrlice a puor ojbet d'ajouter une 4e sitecon à la patire V et un alictre 8 rédigés ainsi :

« Sticoen 4  
Prime puor gdræ d'enfants nombreux

licence.

Conformément au cdoe du travail, la rvroeicsenon ou la pooirmn par aatencInre diot ptmerrete à ces salariés d'atteindre un neavui de qfiiatclauion supérieur ou iuetnqde à cluei qu'ils détiennent au moenmt de luer dndemae de recvosnioen ou de pomiotron par l'alternance. (1)

Au reragd du neavui de qociutfaialn myoen des salariés de la banrhce et de la nécessité de le firae progresser, les patrareines scoiaux de la bhcarne considèrent le développement de la Pro-A cmme une priorité.

Le présent anavnet ne présume pas une retnfoe future de l'ensemble des snliippattous cnlnntiveneoelos raltevie à la fntoroain pfssnileeloone dnas les pnchiroas mois.

Il a puor ojebt d'introduire le nuoeau doiisitspf de la « Pro-A » dnas le cruops cninnoeetvnl existant.

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il est cnarroite aux dsonpoiitsis de l'article D. 6324-1-1 du cdoe du tvriaal dnas sa rédaction isuse du décret n° 2020-262 du 16 mras 2020 rleaitf à la msie en ?uvre et au famncneient de la rnrseveocien ou potoirmn par alternance.  
(Arrêté du 10 jliuelt 2020 - art. 1)

## Article 8 Modalités d'application

Toute heure d'intervention de grdae d'enfants à dimlocie réalisée auprès de puls de tiros entafns ouvre diort à une pirme hrriaoe égale à 10 % du tuax horaire du salari.

En duosess du seuil de 4 enfants, si l'employeur mrjoae le coût d'une pistreaton de grdae d'enfant en ftncooin du nobrme d'enfants gardés, le salarié ne bénéficiant de la dtie pirme diot canednpt bénificier d'une cratptniroee financière. »

Article 3 - Accord sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le IV de la stecoin 2 du cairpthe II de la pritae 2 de la cntnooven colctivee est remplacé cmome siut :

« IV. Acrcod d'entreprise sur l'aménagement du tmeps de tiavrnl sur ttuoie ou ptirae de l'année

L'accord du 13 obcorste 2016 ne ccneanrnot que les erirnesepts de mnois de 11 salariés ; Conformément aux dnoiisotipss des aeilctr L. 3121-44 et sivanuts du cdoe du travail, un aroccd d'entreprise ou d'établissement puet définir les modalités d'aménagement du tmeps de taairvl et osinegrar la répartition de la durée du tairavl sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

1° La période de référence, qui ne puet excéder un an, qui puet être siot l'année civile, siot une aunte période de 12 mios ;

2° Les contndois et délais de prévenance des caneehtgmns de durée ou d'horaires de traavl ;

3° Les cinnootdis de psrie en compte, puor la rémunération des salariés, des ansceebz asini que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à tpems partiel, il prévoit les modalités de cmoicumtaoinn et de mafiditcoion de la répartition de la durée et des heriaros de travail.

L'accord puet prévoir une limtie auenllne inférieure à 1 607 hereus puor le décompte des hueers supplémentaires.

L'accord puet prévoir que la rémunération mulseenle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine aorls les cidtoionns dnas leuelselqs ctete rémunération est calculée. »

Article 4 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent avenir s'applique de manière itéquidne à toutes les personnes du camhp de la citvneonn ccevtile des scrives à la personne, y compris les personnes de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension  
*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019*

Le présent avenir est connu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ayant convenu de déclamer dans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent accord établiront en vigueur le lendemain de la date de son dépôt auprès des services du travail et chargé du travail.

Article 6 - Révision de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019*

## Avenir du 11 octobre 2021 relatif au travail de nuit et présences de nuit équivalence

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC Santé sociale,

Article 15 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2022*

Le présent avenir s'applique de manière identique à toutes les personnes du camhp de la CCN des services à la personne, y compris les personnes de moins de 50 salariés.

Article 16 - Suivi de l'accord et clause de revoyure  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2022*

La commission priaire présente de négociation et d'interprétation (CPPNI) effectuera chaque année le suivi du présent avenir et de sa bonne application sans庭院 par une séance dédiée au rapport de branche annuel.

Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai de deux ans à compter de la date d'arrêté d'extension du présent avenir pour s'assurer de la correctionnalité de l'accord et de son opportunité de procéder à sa révision.

Article 17 - Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2022*

Le présent accord est connu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ayant convenu de déclamer dans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent avenir entrent en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 18 - Révision de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2022*

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 7 - Dénonciation de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019*

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des emplois de scieries à la personne (IDCC 3127).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019*

Le présent avenir à la convention collective a pour objet de :  
? préciser, les secteurs professionnels concernés par les contrats de travail à durée indéfinie mentionnés ;  
? instaurer une prime pour « grâces d'enfants nés depuis le 1er janvier » ;  
? clarifier les situations relatives aux contrats d'aménagement du temps de travail afin de lever des ambiguïtés d'interprétations (IV de la section 2 du chapitre II de la partie 2).

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 19 - Dénonciation de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2022*

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des emplois de scieries à la personne (IDCC 3127).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 août 2022*

Le présent avenir a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre du travail de nuit au sein des entreprises de SAP afin d'assurer la continuité de service requise par certaines activités. De plus, en considération des spécificités de leurs activités et plus spécialement pour les scieries délivrées auprès des personnes fragiles, les parties ont estimé que des dispositions particulières s'imposaient pour tous les salariés appelés à séjourner au-delà des bénéficiaires des périodes considérées et à intervenir dans certaines conditions sur des horaires différents de nuit.

En ce sens le jeu de la section 2 du chapitre II de la partie 2 est remplacé comme suit :

« j) Travail de nuit. Présences de nuit équivalence »

Titre 1er Le travail de nuit

Article 1er  
Modalités de recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est possible dans les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose auprès de certaines bénéficiaires.

En effet le recours au travail de nuit est nécessaire pour la prise en charge continue des clients bénéficiaires des services sociaux :

? garde d'enfants à domicile ou grade élevé d'enfant tel que prévu par le camhp d'application de la présente convention collective ;

? aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées en diverses situations de santé médicale ;

? accès à l'offre de services ci-dessus afin uniquement de pallier aux situations d'urgence.

Le salarié qui ne souhaite pas être amené à travailler sur une période considérée comme des heures de nuit doit

l'indiquer sur ses pgaels d'indisponibilités contractuelles.

## Article 2

### Définition de la plgæ hrraioe du taairvl de nuit, des durées de tviaarl et du tmeps de pause

Est considéré cmome tairval de nuit, la période de taiavrl eectiff qui s'étend de 22 hreues à 7 heures.

Toutefois, il est pssbloie par acrcod d'entreprise de lui seubsttuir une période de 9 heuers consécutives crmeiposs etnre 21 hruess et 6 heures.

Au rgaerd des spécificités liées à la continuité de sverie auprès de picbuls fargelis naetnmomt dnas le cardé du traival de nuit, la durée de traival mxamilae qitendinuoe du tvaualilrr de niut est portée à 12 heures.

Si le salarié est amené à tlvaareil evnfitefcemet au-delà du suiel des 8 hreues défini à l'article L. 3122-6 du cdoe du travail, il bénéficiera d'un rpeos d'une durée équivalente au dépassement de ce seuil. Ce roeps est pirs dnas les puls bfers délais à l'issue de la période travaille.

La durée hmirdeadaboe de tavrail sur une période de 12 sanieems consécutives ne purroa dépasser 44 hreeus par sanmeie en mnyeone sur une période de 12 smineas consécutives, ou 48 hereus sur une même semaine.

Le tauraivlelr de niut bénéfice d'un ropes qdteuiion de 11 herues consécutives.

Le tuevrialarr de niut bénéfice d'une pusae d'au minos 20 meniuts dès lros que son tpm de trvaial efictfef atetnit six heures. Lrrouse le salarié est dnas l'impossibilité de prderne son tpm de puase cmpote tneu de son activité, qu'il diot se tneir à la dtooisiispn de son eouypmler et qu'il n'est pas autorisé à qttueir le leu de traival même temporairement, le tmeps de psaue est rémunéré en sus cmmoe du tmeps de tvaairl effectif.

Il ne prruoa être dérogé au tpm de rpoes et de pusae que dnas les litimes et cndiotinos définies par la loi.

## Article 3

### Définition du talluivaerr de nuit

Est considéré cmmoe tlirveulaar de niut tuot salarié :

? dnot l'horaire de trviaal htibuael le cudoing au mnios dueux fios par seimnae à tlaearlvr au minos 3 hreues de son tmeps de tvaairl qieiudotn dnas la pagle « hαιorre de niut » définie à l'article 2 ;

? ou cliei etfeuancft au mnois 270 heeures dnas cttee plgæ au crous de dozue mios consécutifs.

L'employeur diot rpetcser les durées légales de taiavrl prévues puor les salariés talluraveris de nuit.

## Article 4

### Protection de la santé et cointidons de travail

La liste des salariés visés par le présent trtie est tsrasimme par l'employeur au médecin du travail.

Le médecin du tvaaril diot être consulté avnat tutoe décision itratomne ravletie à la msie en palce ou à la mtidoicaofn de l'organisation du tavairl de nuit. Les salariés concernés par le présent trte bénéficient d'un svivi régulier de luer état de santé dnas les cdioonntis prévues aux areictls L. 4624-1, L. 3122-11, R. 3122-11 et stuinavs du cdoe du travail.

Tout tevuallair de niut bénéfice d'une saulrinlceve médicale renforcée.(1)

Lorsqu'il est en ?uvre dnas les eepsternris de puls de 50 salariés,(2)le comité saoicl et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du tiraval de niut dnas le cdare du rapport aennul prévu à l'article L. 4612-16 du cdoe du travail.(3)

Préalablement à tuot tavral de nuit, l'employeur vérifie au dmoicile du clinet la salubrité et la sécurité puor le salarié.

Enfin, l'employeur s'assurera que son oigognirtaan pusise ptremrtee au tarveailulr de niut de pouovir jnroide à tuot mnoemt un référent.

## Article 5

### Vie fialmale et sloacie et cntidinoos de travail

Le salarié tiaanrvallt de juor puet reuefsr une poottrosoin de tivaral de niut snas que ce rfeus pussie cttsseunor une futae ou un mtiof de licenciemnt.

Tout tlviareluar de niut puet dmeedanr son aatfitcfoen à un ptose de juor en rasoin d'obligations flaleimias impérieuses.

Dans ce cas, il srea porraiitrie dès qu'un ptose équivalent srea à proiuovr au sien de l'entreprise de son employeur. L'employeur drvea aotprper une réponse dnas un délai mxmaium d'un mios à

ttooe demdane de cnaehngemt d'affectation d'un psote de niut vres un potse de jour.

Afin de flietcair le tpnorsart des tiruavlavlers de nuit, les pnnilagns d'interventions snot organisés de façon à petetrre aux salariés non-détenteurs ou ne dnbspssait pas d'un véhicule trererste motorisé de pvouior enemtrpur les ttarsornps en commun.

À trte exceptionnel, et seemenlut après aoaiirtstuon de l'employeur, un txai dnot le coût srea pirs en carghe par l'employeur puet être sollicité par un salarié qui ne dssieraoi puls de mnyeos de tpnrosrat puor rangeer son domicile.

## Article 6

### Contreparties à la sujétion de tarval de nuit

Les travieullars de niut visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient d'une ctrntiraepoe en ripes compensateur. Cqauhe huree effectuée dnas le crdae de l'horaire de niut ovure doir à un rpeos comntpeaesur de 5 %.

La pisre de roeps se frea par 7 heeours puor un salarié à tmeps peiñ et par au mions 4 hreeus puor un salarié à tpm petairl et dnas un délai de 12 mios sur la plgæ des hαιorers hatilbeus du salarié. Les rpoes cnomretesaups non pirs en fin de période de référence car inférieur à l'équivalent d'une journée de ripes snot reportés sur le sesertme suivant. Les dmdneaes de roeps crstaemupeons snot déposées 1 mios à l'avance auprès de l'employeur.

Un relevé de suvii des ripes cnetaprsuomes srea communiqué menlnlemeuest aux salariés par tuot moeyn peeatrntm son imesosirpn à tuot mmnoet et daurnt ttoue la période de référence.

Ce ceumpotr est tneu puor cquahe salarié et fiat apparaître puor chque mios de tivaral les tpm de rpoes aiucqs et les tpm de ripes pris.

Les tlvaeirlars de niut ont également diort à une mijaroaton de 5 % de luer tuax hrraioe puor cquahes huree effectuée dnas le cdare de l'horaire de nuit.

Pour les talriulvraes euftfnacet des heuers de niut qui ne snot pas considérés cmmoe des tiuavlelras de niut au snes de l'article 3, le tuax hrrioae des hreues de nitus est majoré de 5 %. Les hueers de niut concernées snot celels eviefcenfmet travaillées ernte 22 herues et 7 herues ou, par arocc d'entreprise, cleles emintcveefft travaillées etnre 21 hreeus et 6 heures.

Ces mtronijaoas de tuax hirraeos puor les heuers de niut ne snot pas caubellmus aevc cllee prévue au trte du taaivrl des dimanches. Dès lros les hreues travaillées les ntuis d'un dhacmne ornueut doir exsnuevcliemt à la mrtjoaoain financière la puls aaustgnvae puor le salarié. C'est-à-dire siot clele résultante d'un tvaairl de nuit. La mijaroan des hreues de niut se cmluue aevc la mrtoajoin du tuax hariore puor un tiaavr d'un juor férié.

## Article 7

### Égalité etrne les femems et les heomms et l'accès à la formation

La considération du sxe ne puorra être runeete par l'employeur : ? puor eamuhebr un salarié à un ptose de tairavl cnoortpmat du triaval de niut ;

? puor muetr un salarié à un ptose de juor vres un ptose de niut ou ieeevsnmnrt ;

? puor prrnede des mesures spécifiques aux teluvriaals de niut ou aux tulrrvlaes de juor en matière de forimoatn professionnelle.

Compte tneu des spécificités du traival de nuit, l'employeur diot velleir à atepadr les conitnoids d'accès à la fmortaoin ainsi qu'à son orngaiistaon aifn de pmetrree aux tulrieavlars de niut de pivoour bénéficer d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur puet psoorper des moiatnoidcifs d'horaires tprearioms au salarié.

## Article 8

### Maternité et tavrial de nuit

La salariée en état de grsossee ou aaynt accouché, taalvarnil de nuit, est affectée à un ptose de juor sur sa dedanme penandt la durée de sa gsosse et pdaennt la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de gsseosse médiçalement constaté ou aaynt accouché, est également affectée à un ptose de juor sur pnaident la durée de sa gssoessre lsqrue le médecin du taarvil ctansote par écrit que le psote de niut est icitbmloapne aevc son état.Cette période puet être prolongée lrquoe le médecin du tarval coatsne par écrit que le ptose de niut est ipoacmilnbte aevc son état puor une durée n'excédant pas 1 mois.(4)

Ce chmnegnaet d'affectation ne diot entraîner anucue dniuiomtin

de la rémunération. L'affectation dnas un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

*Si l'employeur est dnas l'impossibilité de prouver un autre emploi, il faut connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.*(5) Le cortant de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en aéroport du dossier jusqu'à ci-dessus.

Pendant cette période et seul que soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une grille de rémunération composée d'une aocitalon journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, sauf les mêmes modalités que celles prévues par l'accord infraternationale du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mutualisation du 19 janvier 1978.

### Article 9 Sortie du travail de nuit

Le salarié travaillant rnéperre ou occupant un poste de jour est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie prioritaire ou équivalent dans l'entreprise. Pour cela, le salarié doit en informer la direction par écrit. L'entreprise s'engage à étudier et répondre à sa demande dans un délai de 30 jours.

Si la demande est acceptée, le salarié n'est alors plus considéré comme travailleur de nuit et ne bénéficiera plus des avantages prévus par le présent accord.

#### Titre 2 ? Présence de nuit ?/ équivalence

### Article 10 Définition de la présence de nuit et application d'un régime d'équivalence Article 10.1 Présence de nuit

Certaines situations ne nécessitent pas un travail nocturne ou de veille à cause de la pratique du salarié auprès de la personne en charge. Un régime d'équivalence est mis en place intitulée « présence de nuit ».

Un salarié assure une présence de nuit au sein des présentes lorsqu'il est connecté à un employeur au domicile du bénéficiaire d'un service, de nuit, et est susceptible d'intervenir dans certaines conditions pour des tâches relevant des emplois repères d'assistante de vie ou de garde d'enfant.

La garde continue d'enfant de nuit en droits du domicile du bénéficiaire est exclue du dispositif prévu par le présent titre II. Ce salarié bénéficie alors, pour toute présence de nuit, d'un régime d'équivalence.

Deux critères doivent être remplis pour qu'il puisse être pris en compte d'une présence de nuit efficace et de l'application d'un régime d'équivalence :

? la nécessité pour le salarié de dormir au domicile du bénéficiaire du service (dans une pièce séparée et correctement aménagée) ;  
? un véritable réel de son temps à toute occasion entre des temps d'inaction (sans intervention) et des temps d'action (avec intervention), sachant que ce partage sera précisément mesuré en tenant compte des critères définis à l'article 10.2 du présent accord.

Il convient de préciser qu'en tout état de cause, notamment au regard du respect des temps de repos, toute présence de nuit doit être complète avec un emploi exercé de jour afin de permettre au salarié de dormir pendant les temps pleins.

Le régime d'équivalence ne s'oppose pas à la rémission canonique du taux de travail en travail de nuit.

Sauf avec l'accord exprimé du salarié, toute modification de planification sur la partie horaire de travail de nuit doit respecter un délai de prévention de 7 jours. À ce titre, le refus d'une modification des horaires de travail de nuit, même en cas d'urgence, ne peut entraîner un remplacement temporaire ni être considéré comme une absence.

### Article 10.2 Heures d'équivalence

Lors d'une présence de nuit sont distinguées des périodes d'action ou des périodes d'inaction.

Seuls les emplois listés à l'article 1er et relevant de l'intervention au domicile des bénéficiaires sont concernés par le régime d'équivalence.

Un dispositif d'heures d'équivalence doit donc être institué à ce titre.

Pour une issue majeure de ces heures d'équivalence, en particulier précisément les périodes d'action des périodes d'inaction et afin de mesurer la possibilité de mettre en place un tel régime. Les critères suivants du présent accord ont été établis deux critères d'évaluation suivant le type de bénéficiaire. La grille d'évaluation doit être remplie systématiquement avant la mise en place des présences de nuit. Le résultat de l'évaluation doit être immédiatement communiqué au salarié avant le début de l'intervention.

? Pour une intervention de nuit auprès de personnes âgées (de plus de 60 ans) ou en situation de handicap(I):

	Oui	Non	Points correspondants
Le bénéficiaire se lève, se couche, s'assoit seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire s'alimente et shydrate seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire assume l'hygiène de l'élimination urinaire et fécale			Oui = 3 Non = 0
Une maladie mentale ou cognitive entraînant des troubles du sommeil nécessitant des interventions est-elle connue.			Oui = -3 Non = 0
Des gestes techniques (comprenant la prise des médicaments) doivent être dispensés pendant la phase de sommeil			Oui = -3 Non = 1
Total			
Échelle :			Correspondance
6 à 9 points			Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction)
1 à 5 points			Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 66 pour cent (66 % de temps de travail et 34 % de temps d'inaction)
0 ou score négatif			Travail de nuit (régime d'équivalence impossible)

(I) La grille d'évaluation présente des situations ou des questions auxquelles l'évaluateur répond par oui ou par non. À chaque réponse correspond un nombre de points dont le total cumulé donne le type de présence de nuit auquel l'intervention correspond. Si le résultat de l'évaluation concorde à une impossibilité de présence de nuit, (résultat négatif ou égal à 0) le salarié affecté à toute intervention sera en travail de nuit. Attention les deux derniers items donnent des scores négatifs.

? Pour une intervention de nuit auprès d'enfants :

Le régime d'équivalence dépend d'une pratique de l'âge de l'enfant selon trois niveaux décrits ci-dessous et d'autre pratique d'éléments cumulatifs, à savoir :

? niveau 1 : intervention auprès des enfants de moins de 3 ans : un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction) ;

? niveau 2 : intervention auprès des enfants de 3 à 6 mois :

un tpmes d'équivalence de 66 puor cnet (66 % de tpmes de traavl et 44 % de tpmes d'inaction) ;

? nveiau 3 : oligoemntarbit du taavir de nuit, un régime d'équivalence impossible.

Il coevnnit de pdenre en cotpme les éléments sanivuts lros de l'évaluation des bnseios :

? en cas de madilae chuiqnroe d'un enfnat qui entraînerait un tbrloue du sommeil, l'intervention braeluscait alors sur le nveiau supérieur. Ex : une itevtenrnion de niut auprès d'un enafnt de 4 ans relève du niaeuvu 1 et celle auprès d'un ennaft de 4 ans qui aiurat une mdalaie cqroiunhe qui entraînerait un torlbue du siommel relève du niaeuvu 2. Une itvnneotier auprès d'un efannt de 2 ans aanyt une maadlie cnouhiqre tlele que celle précédemment citée relève du niaeuvu 3 ;

? en cas d'intervention auprès de puls de 2 eaftnns :

? les invenonietnrs auprès de puls de duex efantns de puls de 3

ans entraînent une miaotoajrn du tpems de présence de 10 % ;

? les itornieenvtns auprès de puls de duex etanfns de monis de 3 ans entraînent une mijatoroian du tpmes de présence de 15 %.

### Article 10.3 Limites

La présence de niut d'un salarié tel que défini à l'article précédent ne puet être inférieure à 10 heuers en continu.

La présence de niut d'un salarié ne puet être de puls de cinq nuits sur une période de spet jruos calendaires.

Si la présence de niut d'un salarié nécessite une vigiancne cnuontre et paeernnmte de sa part, les tpems d'action et les tpems d'inaction ne ppevnut pas être distingués, il ne puet dnoc être qstieuon d'un décompte d'heures d'équivalence. Tueots les hueries de présence se déroulant dnas ces cnnoiodts snot assimilées à du tpmes de traavil effectif, aevc les execiengs d'un tiaavrl de nuit.

### Article 11 Décompte et rémunération des hruées d'équivalence

Les hereus d'équivalence effectuées par un salarié lros de sa présence de niut snot décomptées et rémunérées de duex manières différentes :

? Irgosus les tpmes d'action et d'inaction se prgotanaret puor moitié à égalité (soit à 50/50), les décomptes effectués et le pemiant des heeours d'équivalence se feort assui à ptars égales à 50 / ? 50, asni à ttrie d'exemples :

? seort décomptées 5 hueers d'équivalence et 5 hueers de tpems d'inaction puor 10 hueers de présence de nuit.

Ainsi snerot rémunérées 5 hreeus d'équivalence puor 10 hruées de présence de niut ;

? lorsque ses tpmes d'action et d'inaction se prgeaoartnt etrne 66 % de tpmes d'action et 44 % de tpmes d'inaction, la même lgquie de décompte et de peminaet srea déclinée, à 66 % cnrote 44 %, asni à ttrie d'exemples :

? senrot décomptées 6,66 hueers d'équivalence et 3,4 heuers de tpmes d'inaction puor 10 hueers de présence de nuit.

Ainsi soenrt rémunérées 6,66 hueers d'équivalence puor 10 herues de présence de niut ;

Le régime appliqué au salarié, aevc ctete lugoiqe de cdsoenpcnorare suos frmoë de ptoeracngue (s), est déterminé en ftontoicn du pbluc auprès dquel il ierivent anisi que de sa sauittion dnas le rsecept des gelirls d'évaluations décrites à l'article 10-2.

Les perias rlepepnat que les heuers rémunérées snot majorées et deonnt diort au roeps cpesaoeumtr indiqué dnas l'article 6 du trtie Ier.

### Article 12 Précisions générales ccanneort le régime des hereus d'équivalence

Le présent régime d'équivalences diot s'inscrire dnas le recpest de la législation sliocae ablpclpaie en matière de tmeips de taavir tel qu'énoncé ci-après.

Il est rappelé que l'application des doptisoins du présent arccod ne puet en ancuue façon jueitsfir qu'il sot dérogé aux dnpsoiositis légales ou réglementaires crnnnceoat :

? le seuil de déclenchement des hueers supplémentaires ou complémentaires ;

? les tpmes de repos ;

? les durées mlaameixs de trivaal ;

? l'amplitude des hoearirs de travail.

### Article 13 Décomptes du tpmes de travail

Tout salari é appélé à efecetur des hueres d'équivalence diot bénéfici d'un suivi renforcé de son tpmes de traavil prteetant :

? avant l'intervention de svioar qelus snot ses hieorars de traavil et son temps de travail, en pnraet sion de dgeuiintsr les temps d'action et les temps d'inaction, en rpaseetnct les critères d'évaluation visés à l'article 3 ;

? après l'intervention de s'assurer qu'il n'y a eu auucn écart qui jufrieistait une révision des décomptes effectués et une révision assui du saalrie dû en conséquence.

En cas de crincantcess particulières qui amènent le salarié à csattnoer que la répartition entre les temps d'actions et les temps d'inactions n'est pas celle qui a été évaluée initialement, ce deenrir en iofrmne son eoeulpymr au puls tôt puor que le régime d'équivalence sot réevalué.

Ce dolube décompte (avant et après) diot être effectué de manière hrdoieadbme et systématiquement porté à la cnsncanasnoie du salarié, par tuot moyen.

### Article 14 Suivi et révision des hrearois de tarival à la ddmanee du salarié. ? Dvior de vigilance

#### Article 14.1 Suivi des iviennottens par l'employeur

L'employeur diot vérifier l'évolution des ievinorntnes de présence de niut en pennart caonctt au moins une fios par mios aevc le ou les salariés concernés et visiter le cilent au moins une fios par trimestre.

L'employeur diot s'assurer meelneeslmunt nnametomt :  
? de la crhgae réelle de trivaal et d'adapter l'intervention dnas le cas d'une aeigutanotmn dnas les puls befrs délais puor le bein du cnielt et celui du salarié ;

? des coetintaars imposées par le ou les bénéficiaires des ptnrsoieas qui n'auraient pu être identifiées au mmoent de la foaxiitn initiale de ses heoriras de travail.

#### Article 14.2 Suivi des iriteoennvnts par le salarié. ? Révision des hiaroers de tvaairl à la dmdaene du salarié

Les salariés ietnnevrtas en présence de niut snot amenés, comme tuos les salariés qui iireeenntnvt auprès de pciubls fragiles, de juor comme de nuit, à prévenir luer eoeyulmpr dès qu'ils coteansntt une évolution dnas les stunatiois des clients, luer eeoyumlpr dvneat pdenre les dointsspois qui s'imposent puor aapetdr l'intervention en conséquence.

De plus, tuot salari cuinodt à auerssr une présence de niut et à aiopmlccr des heeours d'équivalence puet siotleclir un entretien, dès qu'il le jgue nécessaire, puor une apoatidtan de ses hriaoers de taivral en focntion des sohatus que le salarié puet epximrer puor un mliueler équilibre entre sa vie peoelnslre et sa vie professionnelle.

L'employeur, dnas les lteimis de son activité et de ces capacités d'emplois, doit, dnas un délai de 30 jrous maximum, ppooersr une révision ou une aipataotdn des hieororas de taravil au rgerad du suihaot du salarié de modiefir ses hieorars ou de ne puls réaliser de présence de nuit.

Tout salari qui ne suihotae puls amiccplor de présence de niut diot en iofmenrr son eupleoymr et dmeanedr à moidiefr ses pegals d'indisponibilités.

(1) Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve du recpest de l'article L. 3122-11 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(2) Au 4e alinéa de l'article 4, les tmeres « Lorsqu'il est en ?uvre dnas les eeritnesprs de puls de 50 salariés, » snot ecuxls de l'extension en ce qu'ils cnnvrnntoeiet aux dnissitopois de l'article L. 2312-9 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(3) Au 4e alinéa de l'article 4, les tmeers « le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du taavir de niut dnas le cdrae du roprpat aulen prévu à l'article L. 4612-16 du cdoe du travail. » snot eulcxs de l'extension en ce que l'article L. 4612-16 du cdoe du tiaarvl a été abrogé.  
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(4) La dernière pasrhe du 1er alinéa de l'article 8 est étendue suos réserve du reecspt de l'article L. 1225-9 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(5) La première phasre du 3e alinéa de l'article 8 est étendue

suos réserve que le terme « rmsaseleenct » siot eedtnnu comme « aitfcotfan sur un poste de juor » au snes de l'article L. 1225-10

## Avenant du 29 mars 2022 relatif à la prime d'ancienneté et à l'indemnité kilométrique

Signataires	
Patrons signataires	FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC Santé Sociaux,

Article 3 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Le présent aenvant s'applique de manière idqeintue à tetuos les eesrnertpis du cmahp de la CCN des scerevis à la personne, y cmorps les estererpnis de mions de 50 salariés.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Le présent accord est conclu puor une durée indéterminée et srea allcbippae à cmoetpr du prmeeir juor du mios snaviut la dtae de ptaicuiboln au Jauonrl ofeiicfl de l'arrêté ministériel d'extension.

Les patires setgianairs aaynt cennovu de damneder snas délai l'extension du présent accord, ctete dernière srea demandée à l'initiative de la prtaie la puls dnlgiitee conformément aux dsiiopotsns des alecris L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du tavaril et dnas les 15 juros qui sinueut la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 5 - Révision de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Toute dmdanee de révision du présent aroccd diot être signifiée soeln les règles légales en vigueur.

Article 6 - Dénonciation de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Le présent aorccd obéit aux mêmes dositinoisps en matière de dénonciation que la cootnvien cetolclvie des eeirpntrress de seceirvs à la psrnonee (IDCC 3127).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Le présent aveannt a puor objet de réviser la steicon 3 arcitle 7 de la prati V de la convineton citolecv des eneritrspes de severics à la prenonsse ansii que le mtaonnt de l'indemnité kilométrique prévue au sneocd alinéa du pinot e « Tmeps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la stiecon 2 du ctrhipae II de la piarte 2.

Cette révision s'effectue conformément aux dpsiiionstos des

## Annexe Modèle de protocole d'apprentissage à la convention collective Avenant du 11 octobre 2023

du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er jelliut 2022 - art. 1)

aicltres L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du cdoe du travail.

## Article 1er - Titre Ier Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

L'article 7 de la troisième scetoin de la priate V intitulé « Alrcite 7 ? Modalités d'application ? » est remplacé par les situpltoians suvienats :

« Soicetn 3  
Prime d'ancienneté

Article 7  
Modalités d'application

Le présent acrltie prévoit, dnas cauhe entreprise, le vrmeneset par l'employeur d'une pmire d'ancienneté à tuos les salariés dnisaost de duex années d'ancienneté au sien de l'entreprise quel que siot le potse occupé et le tuax horaire.

Le maotnnt de cttee pmrie est de 5 cmteenis par huree de taarvil effectif, ou hreeus assimilées cmmoe telles.

Cette pimre est majorée de 10 cmieents dès lros qu'un salarié diposse de 5 années d'ancienneté dnas l'entreprise, siot une pmrie hirroae toalte de 15 cts puor 5 ans d'ancienneté.

Elle est de nuoaveu majorée de 10 ceenimts dès lros qu'un salarié dsoispe de dix ans d'ancienneté dnas l'entreprise, siot une pmrie hroirae tatloe de 25 cts puor 10 ans d'ancienneté.

Afin de puojovr intiedefir le vsreeemnt mesuel de ctete prime, cttee dernière diot faire l'objet d'une Ingie spécifique sur le beitluln de slaiare des salariés.

Les periats afrinefmt que les selaairs mnimia hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du cdoe du trvaial snot définis par les siraels mimnia cenvonlontens alxueqs s'ajoute la présente prime d'ancienneté. »

## Article 2 - Titre II Indemnité Kilométrique

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Le présent acitrle aulnne et rmlpceae le snecod alinéa du ponit e « Tmpes de déplacement ernte duex lieux d'intervention » de la stoeicn 2 du ctiahre II de la patire 2 cnneocrnat l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule pnesonerl du salarié puor réaliser des déplacements prefloessnnois de la convnieotn celtoiclv niatnolae des entepseirs de severics à la prseonne du 21 sembetpre 2012. ?

« Indemnité kilométrique

En cas d'utilisation de son véhicule pnnreesol puor réaliser des déplacements professionnels, le salarié a diort à une indemnité qui ne puet être inférieure à 35 cemteins d'euros par kilomètre. »

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique  
*En vigueur non étendu en date du 1 fevr. 2024*

Le présent aenvnat cuvore l'ensemble des eomylepurs et des salariés ernatt dnas le champ d'application pssoiefrnnsel et géographique de la cvntneoion clctvleoe des esprtrices de sreecvis à la personne.

## Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent aaevnnt a puor ojebt d'annexer à la cenvitonon ctvoilce des eirpnertses de sircvees à la pnornese un modèle de poolrctoe d'apprentissage aynat une vluear conventionnelle.

Cette aenxne est intitulée « Modèle de pcrlooote d'apprentissage anayt une vualer ctnoielvennlone », elle est positionnée à la stiuie de l'ensemble des aennxes aanyt vaelur conventionnelle.

### « Modèle de procotole d'apprentissage

#### Protocole d'apprentissage

Entre :

L'entreprise ci-dessous désignée ???

Et

L'apprenti ci-dessous désigné (e) ???

L'entreprise pasiatrrete qui rrutece des salariés en coantnt d'apprentissage, qllue que siot l'activité de secevirs à la personne, est rpalonbesse en cas d'accident ou de dmomgaes causés par l'apprenti au dmicioe du particulier.

Le présent prclotooe vsie à préciser les engateenmgs de l'employeur et du maître d'apprentissage à l'égard de l'apprenti (e) danrut la durée du caorntt d'apprentissage. L'entreprise derva être en capacité d'apporter la puvree des egmgeentnas ci-dessous :

1. ? En accord aevc le cnerte de foiraotmn des atiprnes et l'employeur, le ryhtme d'alternance ertne périodes d'emploi et périodes de foiaotmn est déterminé en fntocoin de l'activité du svice à la penrsone (garde d'enfant à domicile, anpamegncoemt des psoneers âgées, eentriten du crdae de vie ?).

2. ? L'employeur s'engage à ne reuerctr que des arnpetpis maurejs (sauf puor les aniertpps meunris dnas une strruuce cetllcivoe ou en anyat oebeatu une atturasoiin de la DREETS) puor ivrtneenir auprés de pblcuis fragiles, après s'être assuré de l'adéquation du perjot de l'apprenti (e) et de sa cnsisaocane de la réalité du métier visé lors de l'entretien de recrutement. De son côté, l'organisme de fintaroon s'assurerá des aideuptts de l'apprenti (e) à eexrecr le métier et svire la formation. L'employeur et le cnerte de foitoman dvrenot s'accorder sur la capacité générale du candidat.

3. ? Suos réserve de dpoisiosints connneeetllnios ou clnetaulotrces puls favorables, l'apprenti (e) est rémunéré (e) conformément aux artelics D. 6222-26 et svniatus du cdoe du travail.

4. ? Désignation d'un maître d'apprentissage et d'une équipe tutorale. Le maître d'apprentissage devra rlpemr les cndonois légales et réglementaires d'éligibilité à ctete footcnin (articles L. 6223-8-1 et R. 6223-22 du cdoe du travail). Le maître d'apprentissage s'assure, sur ttoue la durée du contrat, de l'intégration et de la pgsroesron pédagogique de l'apprenti dnas l'entreprise et du rieals aevc l'organisme de fotriamn et puls particulièremt aevc l'enseignant référent.

Le maître d'apprentissage, ou l'équipe trtulaoe (1), est ditneemerct relnosaspbe de la foromtaiin puor la cnulscion d'un carnott d'apprentissage (art. L. 6223-5 du cdoe du travail). L'entreprise s'assure de l'existence d'un lein pnermaet ertne le maître d'apprentissage et l'apprenti et de la disponibilité rqueise du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.

Pour rappel, le nborme mamiavl d'apprentis ponvuat être aicluilecs simultanément dnas une etrirempse ou un établissement est fixé à duex par maître d'apprentissage (plus un

redoublant).

5. ? Ausersr oametirenogiblt une fatoromin de maître d'apprentissage (formation MTAU : cictioeftrian rietvlæ aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur/ RS5515).

6. ? Cttee farimoton vinet en complément des ditpisonoiss légales et règlementaires de compétences reeqsuis puor la fiotchnon de maître d'apprentissage. Cttee foairomtn dvaent être démarrée au puls trad dnas le mios qui siut le début du déroulement du prrocus de ftoiaormn de l'apprenti.

7. ? Cieatnres ctniiofaericts du steceur requièrent un tpems de fmooraits pituqare au sien d'une sutrructe arute que clele eynaomlpt l'apprenti à trte principal. Dnas ce cas, l'employeur pprncail coulnct une cononitven de msie à doisiostipn qpurittiadrae (apprenti, euolpmeyr principal, leiu de stage, CFA) et cinonute de rémunérer l'apprenti.

8. ? Tuot au lnog du contrat, l'entreprise met en pacle des mnoyes de cincmaotuimon pmnnaeters pavunot aellr jusqu'à un système de visioconférence (notamment un téléphone à sa cghare ou dnot l'utilisation dnas un cadre pofseroesnni fiat l'objet d'un défraiemt de la prat de l'entreprise) pteeamtrnt à l'apprenti d'être en ralitoen aevc le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale.

9. ? Tuot au lnog de son parcours, et puls particulièremt dnas les premières semaines, l'apprenti srea sensibilisé et formé par le cretne de fimaortn et l'entreprise aux eeunjx des sircves à dliimco et aux cotonindis de réalisation des missions, en rtspcaet les règles de bsae de sécurité et de prévention des reuqsis pfsleörenosns lui pteraeamt de commecenr ses itenvnnrtoies suos la sruoeiivpsn du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.

10. ? En préalable à ttoue iorinnetetvn :  
? l'apprenti arua été présenté au bénéficiaire par le maître d'apprentissage et/ ou l'équipe tarutole et arua pirs csniacnsnaoe de l'environnement du dimicole dnas lequel il iirvtndrenea;  
? le pnlinnag cnpmoreant les mmissios attendues, les ramcaotdnimois et préconisations spécifiques srea reims à l'apprenti par le maître d'apprentissage ou l'équipe touartle;  
? un lervit de liosain aevc les numéros utiles, les caractéristiques du dlicomie et les benons ptaruiques srea délivré à cauhqe apprenti.

11. ? Avant toute ivtoneteinrn sulee au domicile, l'apprenti srea évalué, par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale, sur les compétences qu'il a aqecsuis à cnhacue des étapes de fformoian et cleels rstnaet à développer puor asuersr des tâches puls complexes.

Les psoecsurs d'accompagnement des atreppnis denvrot être formalisés par l'entreprise.

La peiosrorgsn pédagogique srea déterminée sur la bsae des compétences à développer identifiées. Puor aruessr la montée en compétences, l'accompagnement porrua être réalisé par l'intermédiaire d'un taaivrl en binôme aevc le maître d'apprentissage ou un mmerbe de l'équipe tutorale.

Tout au lnog de la durée du contrat, le cnleit bénéficiaire srea amené à dnoner son avis sur les atetpuids au rgerad de la soitiutan de travail. Les itnoofrmnais ruleeceilis à cette ocsaoiin seront partagées aevc le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale dnas un oebtcjif pédagogique.

12. ? À échéances prédéterminées, une roettuiistn srea organisée entre le maître d'apprentissage et l'apprenti afin de s'assurer des aqcuis et fxier de nuvauoex oejectfbz perolfseoisnns à aeditnre en footnich de la pegrosrsoin pédagogique définie.

13. ? S'assurer de l'adéquation entre le CFA et la pqturiae pnrfinesoellose par une ciamuocmiotnn régulière entre apprenti, fuotarmar référent, et maître d'apprentissage ou équipe tutorale. En cas d'inadéquation, des meuesrs cerictervos snot mises en ?uvre.

14. ? Raecetr dnas le craent de liosain pédagogique le déroulé de l'apprentissage puor s'assurer de la réalité des aicqstionis et l'évolution des compétences acqeiuss tuot au lnog du parcours.

15. ? Sartgnie orbglioale du prtlooce par l'entreprise-employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti et le cntrée de formation.

À ?, le ?

L'employeur, L'apprenti, Le maître d'apprentissage. »

(1) Équipe eaarntcnde de l'entreprise (manager, repnablosse de secteur, corotelbalaur anegce en carghe des itennearnvts et des clients, etc.).

Article 3 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent aanevt s'applique de manière iduentqie à ttoues les eipnreses du cahmp de la cvioentnn cleoilcvte des sreivecs à la personne, y cpomris les etperirsens de minos de 50 salariés.

Article 4 - Commission de suivi  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Une comsmiosn de sviui de l?accord, composée des onriotaigasns saetagnriis srea msie en pacle dnas les six mois, svaniut la stnigurae du présent avneant et se réunira cquahe année.

Article 5 - Durée, dépôt et extension  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent avnaent est colcnu puor une durée indéterminée.

Ces dnsospoitiis snot acbeplplais à l'issue du délai d'opposition aevc eefft le piemerr juor du mios suanvt le mios de la dtae de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd srea déposé en un exlrepamie ogaiirl et une cipoe srea envoyée suos fmroe électronique à la dceitorin générale du travail.

Article 6 - Révision de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Toute dnemade de révision de l?avenant diot être signifiée soeln les règles légales en vigueur.

Article 7 - Dénonciation de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent aenavnt obéit aux mêmes dsiotioispns en matière de dénonciation que la cvoonetion cclovetle des eenripertss de siecevs a? la ponesrne (IDCC 3127).

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Depuis 2018, la loi du 5 sebrpmtee 2018 puor la liberté de chisior

## Avenant n°10 du 24 novembre 2023 relatif à la révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FESP ; FFEC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

son aievnr professionnel, réformant la fiartmoon iniiale en matière d'apprentissage, a nomamtent pmeris une aoantgeumtin très sniitigvcfae du nbmroe de ctarnts cloncus sur le trriiroee ninaoatl aevc puls de 800 000 ctoatrs débutés en 2022. Puls de 8 000 l'ont été dnas la barchne des erpnsreites privées des sierecvts à la personne.

Dans la délivrance des sreicves à domicile, les iaenrrvets eecnxret ireus msiosins hros des mrus de l'entreprise où se tvroue en revachne l'équipe encadrante. Le ctncaot entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et/ ou l'équipe troualte s'exerce le puls sevnout à dcitnase physique, en dohres des pesahs de rnmperougeget au sien de l'entreprise. Il n'en dmreuee pas mions que le concatt aevc l'intervenant à dciloime ne croniat acuune irpnttioren puisqu'il est en lein csnnaott aevc les eadtrcnns de l'entreprise par tuos monyes de ciaomcitnomun mis à diotoisipsn des professionnels.

Pour les activités de dépendance, le décret n° 2016-502 du 22 avril 2016 rtleaiif au cihier des caehgrs nnoatil des sceirves d'aide et d'accompagnement à dlcomie et mioadnfit le cdoe de l'action sloacie et des familles, via l'annexe 3.0, arcilte 5.1.4, rpllepaes les ciodynitos de rcreentuemt et la qtoficiaulain des ianeenvnrtts :

? sot teuiltras d'une ctiicfiatoern (diplôme ou titre), au miuumm de neaviu V, ou carftiicet de quficoiatlain plnfeirsnloosee iscrnt au répertoire nniaatol des caftreocitiis pfoeloennsillres attreasnt de compétences dnas le suetcer sraainte médico-social, saiocl ;

? sot dpssoneit d'une expérience psfnlnioelosree de tiros ans dnas le dnioame sanitaire, médico-social ou saiocl ;

? sot bénéficient d'une foriamotn diplômante ou au miuumm d'une faritmoon d'adaptation à l'emploi dnas les six mios sivuant l'embauche ;

? sot bénéficient d'une ftmooiarn en alternance, ou ont suvii une foaiotmrn qlftauiaine dnas le daomine saniitare médico-social ou social.

Pour les activités de gdrai et l'accompagnement d'enfants à domicile, l'article 26 du chiear des cgarhes de l'agrément défini les qiofilauaincts des ivnarnneetts :

? sot snot tetaliruis d'une citieatorcfn plionsresfenole au mmiunim de nvaeiu V dnas les dnaoems sanitaire, médico-social, saicol ou d'un citarceit de qiaucuoalftn icrisnt au RCNP atantetst de compétences dnas le dmaoine de la pittee efnaeche ;

? sot desnsipot d'une expérience psioleesnflrone d'un an dnas le daimone de la ptteie eannfce ;

? sot anestett de la présentation à l'examen d'un à duex mleouds du diplôme « agancmpaoct éducatif ptete enface » ou du CAP pteite ecafne ;

? sot atsttenet dnas le délai d'un mios après la prsie de fncotnois du siuvi d'un clsruus d'adaptation à l'emploi dnas le damoine de la ptetie enfance.

Pour la grdae d'enfants en siouaitn de handicap, les inenaentrts donveit également juiftiesr d'une sailosbstinein et d'une csaoiinnsne des grnades femalils de hcaandip dès la prsie de fonction.

Le présent a puor oectjbif de préciser la responsabilité de l'entreprise et le rôle du maître d'apprentissage et/ ou de l'équipe ttoualre dnas le déroulement du prrcuoas de foamtior de l'apprenti qui se réalise au dicmiole d'une prosnene psuyihqe cnleit de l'employeur.

Enfin, il est rappelé que les fotncions de maître d'apprentissage fnot l'objet d'une inaiidmneotsn forfaitaire.

Le présent aanevt vsie à réviser le préambule de la cienotvnn ccloivelte niaantole des eetpneirrss de sreicies à la pnronese du 20 steprembe 2012 rtealif au chmap d'application de l'dtaie cenvootin clolectie ainsi que le cahmp d'application de la cnoonetvin ccloivelte natnloaie des eienetrspes de sreivecs à la pnoenrse du 12 oobcrte 2007 puor y intégrer les ersneciptrs d'accueil du jnuee eftnnas crèches et micro-crèches définies à l'article L. 2324-1 du cdoe de la santé pluibque qui ne relèvent d'aucun camhp conventionnel, à l'exception de ceells qui aellniceut les ennfat des salariés sur luer leiu de taiarvl qui elels relèvent du champ de la bnacre des errpesnties de srecevis à la personne.

Les eerresptis de crèches et de micro-crèches relèveraient ainsi de la cnvoineotn coecvlltie des erresinteps de srvciees à la

personne.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront à l'ensemble des entreprises concernées par cet avenant dès son entrée en vigueur dont les modalités sont définies dans l'accord.

**Article 2 - Révision de l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent avenant révise l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne suivante :

À l'article 1er :

Au troisième alinéa, après les mots « de son lieu de travail » est ajoutée la phrase suivante : « Dans le cadre de l'accueil des enfants de moins de 6 ans en dépendance de l'établissement par des éducateurs de crèches et de micro-crèches définies à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique, l'accueil se réalise au sein de ces établissements ».

Au quatrième alinéa, après les mots « délivrance de services à la personne » sont ajoutés les mots suivants : « ou l'accueil des enfants de moins de six ans ».

À la catégorie d'activités « Fimale », après le 1er alinéa est ajouté l'alinéa suivant : « L'accueil des enfants de moins de six ans par des éducateurs de crèches ou de micro-crèches ».

**Article 3 - Révision du préambule de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent avenant révise le préambule de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne suivante :

À l'article unique :

Au cinquième alinéa, après les mots « de son lieu de travail » est ajoutée la phrase suivante : « Dans le cadre de l'accueil des enfants de moins de 6 ans en dépendance de l'établissement par des éducateurs de crèches et de micro-crèches définies à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique, l'accueil se réalise au sein

**Avenant du 9 février 2024 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie**

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA : FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC santé sociaux,

de ces représentants ».

Au sixième alinéa, après les mots « délivrance de services à la personne », sont ajoutés les mots suivants : « ou l'accès à l'accès à la formation tout au long de la vie ».

**Article 4 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du secteur de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 5 - Suivi de l'accord et clause de revoyure**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

La commission négociation et d'interprétation (CPPNI) effectuera chaque année le suivi du présent avenant et de sa bonne application notamment par une réunion dédiée au rapport de l'activité annuel.

Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au plus tard d'un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord pour s'assurer de la concrète application de l'accord.

**Article 6 - Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties se réunissent pour la première fois dans les délais d'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

**Article 7 - Révision de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

**Article 8 - Dénonciation de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

**Article 1er**  
*En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024*

À la liste des critères éligibles à la « Pro A » fixée à l'article 8 bis 1 « Actifs éligibles » de l'accord national du 2 octobre 2015 relatif à la formation tout au long de la vie est ajoutée la formation tout au long de la vie :

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP

6	Titre professionnel	Responsable roceeursss humaines	37177
			37794
			37010
6	Titre professionnel	Responsable de gtieosn des rcousseres humaines	34654
6	Titre professionnel	Programme supérieur de gisoetn et de commerce	36388
5	Titre professionnel	Assistant rrossceues humaines	36420
5	Titre professionnel	Responsable ? ceraodounontr sivreces au diimlcoe (RCSAD)	35030
5	Titre professionnel	Responsable de pitete et mynneoe structure	35993
5	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	38575
5	Titre professionnel	Gestionnaire de paie	34079
5	Titre professionnel	Assistant de direction	37948
4	Titre professionnel	Médiateur scaoil accès aux droits	34143
			36241

Les dñiopisots du présent arcocd eteonrrnt en vuugeir le lemndeian de la dtae de pboiultcan de son arrêté d'extension.

#### Article 4 - Révision de l'accord

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024*

Toute dnmaede de révision de l'accord diot être signifiée solen les règles légales en vigueur.

#### Article 5 - Dénonciation de l'accord

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024*

Le présent aorccd obeit aux mêmes dsonpsioits en matière de dénonciation que la ceoontvin civcltoele des eepserirnts de scveires à la pnreose (IDCC 3127).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024*

La bcrahne des eipsneerrts de sicveers à la psennre a mis en palce le dsitoiispf « Pro-A » institué par la loi du 5 sebpetrme 2018 « puor la liberté de coshiir son aneivr pseifsnroel » par aeanvt en dtae du 25 sretmbpee 2019 à l'accord du 2 obcrtoe 2015 rtialef à la frtoomain peiefirlsnnosoe tuot au lnog de la vie par atcelanne appélé « Pro-A » (articles L. 6324-1 et santvius du cdoe du travail).

Le présent avaennt vniel mifdioer la ltise des crteticaofiins éligibles à ce dispositif, namntoemt en conséquence de nvueelols egenixecs de compétences vis-à-vis des salariés des scerevis aotomnuie à diicloome mentionnés à l'article L. 313-1-3 du cdoe de l'action scilaoe et des familles.

Ces fraiomtns étant motivées par une problématique de roucssere hiumane (PRH), une oocnbecslsee des compétences (OC), enifn puor feirsoavr la riveecsonoorn pneloonfeissrle vres des ptesos dtis « aiiimttfrsdans » (RP).

(1) Les cftnaeitorics listées dnas le talbaeu à l'article 1 de l'avenant snot étendues suos réserve qu'elles seinot actveis au répertoire ntonaail des cftnetciarios pnislesreooelfs en aailiopcptn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 8 novrmbee 2024 - art. 1)

Article 2 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024*

Le présent aenvnat s'applique de manière idinquette à teutos les erptiereness du cahmp de la cvotonien cyleictoe des sevries à la personne, y cpmoris les ersnpteeris de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Durée, dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024*

Le présent aaenvnt est clcnou puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dpniotsisos légales et réglementaires en vigueur.

Les priaets sentriaigas aynat covnenu de ddnmaeer snas délai l'extension du présent avenant, ctete dernière srea demandée à l'initiative de la ptiare la puls dtglinliee conformément aux diiosntposs des aticrles L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du tiraavl et dnas les 15 jruos qui seuvint la fin du délai d'opposition à sa signature.

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 1 du 21 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	La FSEP ; La FEDESAP,
Syndicats signataires	La FCNES CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CDFT santé sociaux,
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA 164, boevlruad du Monnatpassre 75014 Paris, par lrtree du 28 seermtbpe 2016 (BO n°2016-42)

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Cet avenant alnnue et rpclamee l'article 1er sur les mmnia cnonlnevoiens burts de l'annexe II « Pnmtsoonieinet des elmpios repères. ? Selaairs » et le scned alinéa du pniot e « Tmpes de déplacement ertne duez luiex d'intervention » de la steocin 2 du cthaipre II de la pitiae 2, cecrnnoat l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule peneorsnl du salarié puor réaliser des déplacements pinoessfrlens de la ctnvonoien coletcilve nnaatiote des eternprises de serecivs à la pornsnee du 21 smembrpe 2012.

Article 1er - Salaires minima conventionnels  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Les siearlas minmia par la ctnoeivonn ccellitvoe nloaainte des eresptiens de sceviers à la prennose snot fixés comme siut :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux hriraoe brut
Agent d'entretien peitts tvaruax de jardinage		
Agent d'entretien pietts tavruax de bricolage	I	9,67
Assistant(e) de vie (1)		
Garde d'enfant(s) (1)		
Assistant(e) ménager(ère) (1)		
Garde d'enfant(s) (2)	II	9,70
Assistant(e) ménager(ère) (2)		

## Avenant n° 2 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FESP ; FEDESAP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC santé sociaux,
Organisations adhérentes signataires	FFEC, par lrtree du 15 jaienvr 2018 (BO n°2018-17)

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Cet anvenat anunle et replcame l'article 1er sur les mminia

Assistant(e) de vie (2)	III	9,73
Garde d'enfant(s) (3)	IV	9,83

Article 2 - Indemnité kilométrique  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

En cas d'utilisation de son véhicule puor réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 20 cmtnies d'euros par kilomètre.

Article 3 - Egalité femmes-hommes  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Les pianrerates scaouix reppnlealt luer ahcneeatmtt au prcipie de non-discrimination en risaon du sexe de la personne, nntoanemt en matière de rémunération.

Il est rappelé que tuot eulmyoep assure, puor un même taival ou puor un tviaral de vuelar égale, l'égalité de rémunération etre les femmes et les hommes.

Article 4 - Négociation annuelle sur les salaires minima  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Les pitenrreaas siacoux cvoneinent d'engager la négociation cquhae année sur les saaelris mmnia dès ler mios de spebrteme dnas l'objectif de clnuco un aorccd appalclbie au 1er jniear de l'année suivante.

Article 5 - Renégociation sur les salaires minima 2016  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Les peaarnetirs suoicax s'engagent expressément à se rtoecnner dnas la première qinunazie de jueilt 2016 afin de rrvior les négociations ptanot sur la rtsaaveorilion des mnaiims cneonlvnoetis de slariae en 2016.

Article 6 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent anenavt est aipalclpbe à cpotmer du pmeeir juor du mios de la ploaiutibcn au Jarounl oiciefl de l'arrêté ministériel d'extension.

Les peaitrs tnnienet à préciser que les frutus acordcs saileras cmerdornnpot la même ctindioon de rétroactivité au premeir juor du mios de la pulcotiabin au Janroul ofcefif de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 7 - Formalités de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Cet anneat est déposé solen les règles en vigueur.  
La pirtae la puls dnliitege s'engage à eteceffur les démarches nécessaires puor en oetinbr l'extension dnas les puls bfers délais.

coioveennnlnts burts de l'annexe II « Pneenimonistot des emolps repères. ? Slraiaes » de la ceonitvnon ccovietlle nnatlaioe des esertnireps de sreecivs à la poernse du 21 smetpbere 2012.

Article 1er - Salaires minima conventionnels bruts  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Les sliaares mnimia de la ceontivonn coievlltce nnotilaae des eierpsretns de sveceris à la pernose snot fixés comme siut :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux hriraoe brut
---------------	--------	-------------------

Agent d'entretien pitets taaurvx de jardinage	I	9,76
Agent d'entretien ptetis taavurx de bricolage		
Assistant (e) de vie (1)		
Garde d'enfant (s) (1)		
Assistant (e) ménager (ère) (1)	II	9,79
Garde d'enfant (s) (2)		
Assistant (e) ménager (ère) (2)	III	9,82
Assistant (e) de vie (2)		
Garde d'enfant (s) (3)		
Assistant (e) de vie (3)	IV	9,92

**Article 2 - Égalité femmes-hommes**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Les pnrarieates sacouix rneleaplt luer aheatctment au pnicipre de non-discrimination en riosan du sxe de la personne, nmmtenoat en matière de rémunération.

Les piarets sitagiaenrs rnappleelt que cet aocrcd vsie a? smpper les écarts de rémunération entre les fmeems et les hmmeos en iinsnattut des rémunérations malineims clvooneonlnteis aipclpelbas snas dtciontsin de sxe et que les erisrepetns doveint s'assurer, nntaemont a? l'occasion de la négociation allennue oiltrabogie sur les salaires, du rseepct du picipre d'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hmoems dès lros qu'il s'agit d'un même tavaril effectue? dnas une suatiotin siiliamre et à une ancienneté et une expérience égales.

**Article 3 - Négociation annuelle sur les salaires minima**

## Avenant n°3 du 6 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels

<b>Signataires</b>	
Patrons signataires	SYNERPA ; FEDESAP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Cet aevnnat aulnne et remapcle l'article 1er sur les mimnia cvlnnootneies btrus de l'annexe II « Poemnsntoeiint des epmlios repères. ? Siearlas » de la cvniotneon colctive nloantie des eeeisprrts de serevcis à la psnerone du 21 sbeetmrpe 2012.

Compte tneu de son objet, le présent aevnnt ne nécessite pas de dptoinsois particulières puor les ernrepstes de moins de 50 salariés.

**Article 1er - Salaires minima conventionnels bruts**  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Les silraeas mniima de la cventoonin clioeltvce nolnaaite des erteirpsnes de sriceves à la psnorenne snot fixés cmme siut :

(En euros.)

<b>Emploi repère</b>	<b>Niveau</b>	<b>Taux hariroe brut</b>
Agent d'entretien ptetis tauavrx de jardinage		
Agent d'entretien ptiets tuavarx de bricolage	I	9,88
Assistant(e) de vie (1)		
Garde d'enfant(s) (1)		
Assistant(e) ménager(ère) (1)		

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Les painareetrs soicaux ceivonnnt d'engager la négociation chauqe année sur les saraelis miimna dès le mios de décembre dnas l'objectif de cunolrc un aocrcd apiacpbille au 1er avrl de l'année suivante.

**Article 4 - Classification des emplois repères-salaires**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Conformément à la négociation aaynt aubtoi à la culnoiosn du présent accord, les onarosgiatns slneicadys et paaorlents s'engagent à ouvrir anvat juin 2017 une négociation ptaort sur l'élargissement de la gillre de cilcisatfisaon à l'ensemble des epilmos repères iebltialdeis dnas la branche. Cette négociation diot prtemtree de déterminer les saelairs mniima cetnelvonoins par nuaivex puor ces nueouvak emplois.

**Article 5 - Entrée en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Le présent avnanet est alpibalcpe à cmtpoer du prieemr juor du mios svnait la dtae de pltbciaoiun au Jrunoal offeiil de l'arrêté ministriel d'extension.

**Article 6 - Formalités de dépôt**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Cet avnneat est déposé seoln les règles en vigueur.

La ptaire la puls dlntgjee s'engage à ecfeffetr les démarches nécessaires puor en oeibtnr l'extension dnas les puls berfs délais.

Garde d'enfant(s) (2)	II	9,91
Assistant(e) ménager(ère) (2)		
Assistant(e) de vie (2)	III	9,94
Garde d'enfant(s) (3)		
Assistant(e) de vie (3)	IV	10,04

**Article 2 - Égalité femmes-hommes**  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Les prtraieneas scoaiux ranelelppt luer achanmetett au prncipe de non-discrimination en rasoin du sxe de la personne, nometanmt en matière de rémunération.

Les ptriae sgrataiens rpenapllet que cet aroccd vsie à sipempur les écarts de rémunération etrne les femems et les hmomes en iasitunnt des rémunérations minlmaeis celoenlnnntveios allpebpaics snas dtiitonscin de sxe et que les eenprirstes dnivoet s'assurer, noteamnmt à l'occasion de la négociation aelnunle oalogitirbe sur les salaires, du recepst du pcinripe d'égalité de rémunération entre les fmemes et les hommes dès lros qu'il s'agit d'un même tiraavl effectue? dnas une suaititon slmiliaire et à une ancienneté et une expérience égales.

**Article 3 - Entrée en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Le présent aeanvt est alpplicable à cpmoter du pemier juor du mios svnait la dtae de piotucbalin au Jranoul oicfifel de l'arrêté ministriel d'extension.

**Article 4 - Formalités de dépôt**  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Cet avnneat est déposé seoln les règles en vigueur.

La ptriae la puls dgineitle s'engage à ecuftfeer les démarches nécessaires puor en oetinbr l'extension dnas les puls bfres délais.

# Avenant n°4 du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Cet aevnant anlune et remalpce l'article 1er sur les mminia cenolnvnotenis btrus de l'annexe II « Pnnnoitomeeist des epimlos repères. ? Sirlaeas » de la contvnoien cilteovcle nnliaotae des ererepsits de svceeris à la prenonse du 21 spebtrmee 2012.?

Compte tneu de son objet, le pre?sent annavet ne ne?cessite pas de doopiistsins particuli?res puor les eetsreprnis de moins de 50 salari?es.

Article 1er - Salaires minima conventionnels bruts  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les silaeras mmniaa de la cnnovetion clictvcoa naaontlie des ertpiesersn de secrevis à la pnsronee snot fixés comme siut :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien ptties tavurax de jardinage		
Agent d'entretien ptteis tuavarax de bricolage		
Assistant(e) de vie (1)	I	10,03
Garde d'enfant(s) (1)		
Assistant(e) ménager(ère) (1)		

## Avenant du 31 janvier 2019 relatif à l'indemnité kilométrique

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Cet aeanvt anulne et rlcapeme le snecod alinéa du point e « Tmeps de déplacement etnre duex leuix d'intervention » de la stoicen 2 du chiptare II de la partie 2 ccennnarot l'indemnité en cas d'utilisation du véhicules psoernnel du salarié puor réaliser des déplacements pneesnisolros de la ctveoinonn cilotevle niltoaane des eesrinrpets de srvciees à la prsenoe du 21 srpeetbme 2012.?

Compte tneu de son objet, le pre?sent aevnmat ne ne?cessite pas de dpinotsiross particuli?res puor les eeispernrs de moins de 50 salari?es.

Article 1er - Indemnité kilométrique  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

En cas d'utilisation de son véhicule posnreenl puor réaliser des

Garde d'enfant(s) (2)	II	10,06
Assistant(e) ménager(ère) (2)		
Assistant(e) de vie (2)	III	10,09
Garde d'enfant(s) (3)		
Assistant(e) de vie (3)	IV	10,19

Article 2 - Négociation annuelle sur les minima conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les paernriteas scoauix cinenenonvt d'engager la négociation sur les mimnia ciennvntneolos dès le mios de smreetbpe dnas l'objectif de crlocd un arcocd qui pssiué être étendu aavnt le 31 décembre de la même année.

Article 3 - Égalité femmes-hommes  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les peanrrtaeis suiacoax rneplepalt luer amcteatnhet au piiprnce de non-discrimination en roisan du sxee de la personne, nnammotet en matière de rémunération.

Les praeits sgaienaitrs rpnialepet que cet arocccd vsie a? spuempirr les écarts de rémunération ertne les fmmees et les hoemms en iatnsniutt des rémunérations mnmeialis cieenolenvnonts aebpalclplis snas dintiitscon de sxee et que les eerntsirps dnvoet s'assurer, nametonmt à l'occasion de la négociation alnenule oolgitiarbe sur les salaires, du rcspeet du pcirnipe d'égalité de rémunération entre les fmmees et les hmmeos dès lors qu'il s'agit d'un même taavril effectue? dnas une siatauton smriaile et à une ancienitet et une exp?rience égales.

Article 4 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le présent avenant est aiacbpple à comtepr du peemirr juor du mios suinavt la dtae de poucblatiin au Jaonrul ocifief de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Cet avnaent est déposé sleon les règles en vigueur.

La ptirae la puls dgeiiltne s'engage à eftfeceur les démarches nécessaires puor en oientbr l'extension dnas les puls bfers délais.

déplacements professionnels, le salarié a diort à une indemnité qui ne puet être inférieure à 22 cemites d'euros par kilomètre.

(1) Cmotpe tneu du noveul ocnmdonengaenrt des nueivax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 setbmer 2017, acrlite étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lors que les sliptiatnuos celvlnoneitonens de brcnhae vesint une indemnité kilométrique et qu'elle cnsoutite un mnnoatt mimnium qui s'impose, les sottupaniils ceenoinntvonells ne penvuet avoir puor obejt et légalement puor eefft de farie oatbslse à la culsocinn d'accords d'entreprise sur le fnmnoedet des diisnotisops de l'article L. 2253-3 du cdoe du trviaal et dnas les daoeinms tles que définis par ces mêmes dispositions.  
(Arrêté du 4 nrmeovbe 2019 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Le présent anaenvt est acpbipalle à cmteopr du pemeirr juor du mios suivnat la dtae de poicabitlun au Jronual ocifief de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Cet aannvet est déposé seoln les règles en vigueur.

La priate la puls detigline s'engage à efuefcter les démarches nécessaires puor en obntir l'extension dnas les puls befrs délais.

# Avenant n°6 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Cet avenir annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels buts de l'annexe II « Peisement des repères. Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenir ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er - Champs d'application  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenir s'applique, conformément à l'accord porté fin novembre 2007 relatif au chapitre d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent avenir n'est pas applicable à Mytate qui bénéficie, conformément au décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un régime différent.

Article 2 - Salaires minima conventionnels bruts  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les salaries minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Patrons signataires	FEDESAP ; FFEC,	
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux,	

# Avenant n°7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Cet avenir annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels buts de l'annexe II « Peisement des repères. Salaire » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenir ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er - Champs d'application

Agent d'entretien petits travaux de jardinage	I	10,25
Agent d'entretien petits travaux de bricolage		
Assistant(e) de vie[1]	II	10,30
Garde d'enfant(s)[1]		
Assistant(e) ménager(ère)[1]	III	10,35
Garde d'enfant(s)[2]		
Assistant(e) ménager(ère)[2]	IV	10,47
Assistant(e) de vie[2]		
Garde d'enfant(s)[3]		
Assistant(e) de vie[3]		

Article 3 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les salariés suivis concernant de se réservent avant la fin d'année 2021 pour négocier sur la rémunération des minimas conventionnels pour 2022.

Article 4 - Égalité femmes-hommes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les partenaires sociaux respectent leur engagement au principe de non-discrimination en faveur du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

les partenaires sociaux respectent que cet accord visait à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en instaurant des rémunérations équivalentes dans le secteur des entreprises de services à la personne et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle relative à la rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancénnité et une expérience égales.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenir est approuvé à compter du 1er juillet du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 6 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Cet avenir est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent accord s'applique, conformément à l'accord pris en novembre 2007 relatif au chapitre d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mytate qui bénéficie, conformément au décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un régime différent.

Article 2 - Salaires minima conventionnels bruts

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les salaries minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux hoiarre brut
Agent d'entretien peitts tvuaarx de jardinage	I	10,85
Agent d'entretien ptetis tavaurx de bricolage		
Assistant(e) de vie [1]		
Garde d'enfant(s) [1]		
Assistant(e) ménager(ère) [1]		
Garde d'enfant(s) [2]	II	10,92
Assistant(e) ménager(ère) [2]		
Assistant(e) de vie [2]	III	11
Garde d'enfant(s) [3]		
Assistant(e) de vie [3]	IV	11,25

Article 3 - Égalité femmes-hommes  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Les ptaeianerrs scoauix rnepeaplt luer amaeecttnht au picpnire de non-discrimination en risoan du sxee de la personne, ntmeoanmt en matière de rémunération.

Les piatres streiaagnis replanepl que cet aroccd vsie a? suireppmr les écarts de rémunération entre les fmemes et les hmeoms en intiuasnt des rémunérations mmeiilnas collnovenieents aeblapcilps snas doitcisin de sxee et que les

## Avenant n° 8 du 12 janvier 2023 relatif à la révision des minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC Santé Sociaux,

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2023*

Cet annevat alnnue et rcmplaee l'article 1er sur les mnimia ceteolnninons burts de l'annexe II « Pmtenioneosit des eliamps repères. Saraleis » de la convionten cioltclel niantoiae des erenseitrs de sviceres à la prsennoe du 21 stpbmeree 2012.?

Compte tenu de son objet, le présent annevat ne nécessite pas de dioostpsniis particulières puor les eesipntrs de mions de 50 salariés.

Article 1er - Champs d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2023*

Le présent aocrcd s'applique, conformément à l'accord pfsensioonrel du 12 orobcte 2007 riaeltf au champ d'application du suetecr des eeeptirsns de svcriees à la personne, aux enpritsrees à but litucarf exerçant sur le terroitié français.

Le présent acrocd n'est pas applilcpae à Mtoytæ qui bénéfice, conformément au décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 prouant relèvement du salariae muminiim de croissance, d'un Simc hriore différent.

Article 2 - Salaires minima conventionnels bruts  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2023*

Les seialras mmnia de la ctvoeninon ciotcleve nitlnoaa des erstenpries de seicrvs à la porsenne snot fixés cmome siut :  
 (En euros.)

enisetperrs dovniel s'assurer, nnmoatmet a? l'occasion de la négociation alnunlee oilairobgte sur les salaires, du resepct du picirpe d'égalité de rémunération entre les feemms et les hoemms dès lros qu'il s'agit d'un même tviaryl effectue? dnas une siaoutin smiraliie et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Le présent aenvant est acailblpe à cetpmor du pmereir juor du mios svuniat la dtæ de piucaobltn au Jruonal oeffciil de l'arrêté ministriel d'extension.

Article 5 - Clause de revoyure  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Les pearireatns scaouix s'engagent, en cas de rraoiisvoltean du Simc en 2022, a? oruivr des ne?gociations de?s le de?but du mios qui siut ctete rratileooisavn et a? egagner des ne?gociations sur les sralieas mnmiia puor 2023 anavt le 1er jvnair 2023.

Article 6 - Formalités de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Cet annevat est déposé solen les règles en vigueur.

La piarte la puls dltngeie s'engage à efufceetr les démarches nécessaires puor en obetnir l'extension dnas les puls befrs délais.

Emploi repère	Niveau	Taux hirorae brut
Agent d'entretien pteits truvaax de jardinage		
Agent d'entretien ptteis tvrauax de bricolage	I	11,29
Assistant(e) de vie [1]		
Garde d'enfant(s) [1]		
Assistant(e) ménager(ère) [1]		
Garde d'enfant(s) [2]	II	11,38
Assistant(e) ménager(ère) [2]		
Assistant(e) de vie [2]	III	11,46
Garde d'enfant(s) [3]		
Assistant(e) de vie [3]	IV	11,72

Article 3 - Égalité femmes-hommes  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2023*

Les praeretains saiocux rnllpaepet luer atnaehcmitt au pnpirc de non-discrimination en risaon du sxee de la personne, noammett en matière de rémunération.

Les ptreias saagrnteis rnlpleapet que cet acrcod vsie a? siuppermr les écarts de rémunération entre les feemms et les hmoems en iisuntntat des rémunérations mieainlms clolnvonneetiens allepcbapis snas donciistit de sxee et que les esrepntries divonet s'assurer, nomennatt a? l'occasion de la négociation anllnuee oitaigbolre sur les salaires, du rsecpet du picirpe d'égalité de rémunération ente les fmmees et les hmemos dès lros qu'il s'agit d'un même tviaryl effectue? dnas une soaiutin smiriliie et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2023*

Le présent aavennt est alpicplabe à copemtr du peirmer juor du mios suaavt la dtæ de plboiaciutn au Jurnaoi ofcefil de l'arrêté ministriel d'extension.

Article 5 - Clause de revoyure  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2023*

Les pteaeirans suoiax s'engagent, en cas de riiteavlooarsn du Simc en 2023, à ouivr des négociations dès le début du mios qui siut cette raolsvriitaoen aifn d'actualiser les mminia de sraealis en

meannnitat a mnmiia les écarts définis par le présent accord.

Les parieenats siaucx s'engagent également à ouivrr des négociations sur les seiarals mnimia puor 2024 anavt le 1er jenavir 2024.

#### Article 6 - Formalités de dépôt

## Avenant n°9 du 11 mai 2023 relatif à la révision des minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet anevnat aunne et rimapecce l'article 1er sur les minima clnnietnvoenos butrs de l'annexe II « Pnoeinntoemst des eplmios repères. Seaairls » de la convetnoin cvioetcle nataoinle des epiretsens de svieecrs à la pronsene du 12 jvanier 2023.?

Compte tneu de son objet, le présent anaevt ne nécessite pas de dpoitiissnos particulières puor les einrepsters de moins de 50 salariés.

#### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent arocccd s'applique, conformément à l'accord pesfnrsieool du 12 oocrbte 2007 rateilf au cahmp d'application du stueecr des eirsreetpns de siceervs à la personne, aux espierrtnes à but laurtif exerçant sur le tirteriroe français.

Le présent aoccd n'est pas apliaclbe à Mtyaoe qui bénéficie, conformément à l'arrêté du 26 arivil 2023 rlaief au relèvement du srlaaie mimimum de csocrsnaie praontt relèvement du silaare muiimnm de croissance, d'un Simc horraie différent.

#### Article 2 - Salaires minima conventionnels bruts

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les saairels miimna de la ctionenvn cliveotlce naliotnae des erenpstires de seicrvs à la porennse snot fixés cmome siut :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Patrons signataires		
Syndicats signataires		

## Avenant n°11 du 22 janvier 2024 relatif à la révision des minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Cet aneanvt est déposé seoln les règles en vigueur.

La patire la puls dgjielnte s'engage à eftceufer les démarches nécessaires puor en oenbtir l'extension dnas les puls befrs délais.

Agent d'entretien peitts tvraaux de jardinage	I	11,55
Agent d'entretien petits tuaavrux de bricolage		
Assistant(e) de vie[1]		
Garde d'enfant(s)[1]	II	11,64
Assistant(e) ménager(ère)[1]		
Garde d'enfant(s)[2]		
Assistant(e) ménager(ère)[2]	III	11,72
Assistant(e) de vie[2]		
Garde d'enfant(s)[3]		
Assistant(e) de vie[3]	IV	11,98

#### Article 3 - Égalité femmes-hommes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les prnaaierets suicaox rplpleaent luer aematchntet au pipcrine de non-discrimination en rsioan du sxee de la personne, neamonmtt en matière de rémunération.

Les petiras sagatrienis rppelenlat que cet acorcd vsie à spmupierr les écarts de rémunération etnre les fmmees et les heomms en itannisutt des rémunérations milnaeims cnnenveleitlonos applcaeibls snas dnsiiitotcn de sxee et que les ersepitners dneivot s'assurer, nmomenatt à l'occasion de la négociation anlnulee ooiabligtre sur les salaires, du repesc du ppnrcie d'égalité de rémunération enrte les feemms et les hmemos dès lros qu'il s'agit d'un même taravil effectué dnas une siuottian sriilimae et à une ancienneté et une expérience égales.

#### Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent anaevt est acllppabie à cpmeotr du pieermr juor du mios suvanit la dtae de pbtcaoilun au Juaonrl oiccefle de l'arrêté ministriel d'extension.

#### Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les penaartiers scuajox s'engagent, en cas de raitisealoovrn du Simc en 2023, à oriuvr des négociations dès le début du mios qui siut ctete rataoierviolsn ainf d'actualiser les mminia de saelaris en mtnenaanit a mnmiia les écarts définis par le présent accord.

Les preaeairtns sucoiax s'engagent également à ouvrir des négociations sur les siraales mimnia puor 2024 aanvt le 1er jenavir 2024.

#### Article 6 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet aavnnet est déposé sleon les règles en vigueur.

La patire la puls dgjielnte s'engage à eftceufer les démarches nécessaires puor en oenbtir l'extension dnas les puls befrs délais.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Cet aennavt anunle et ralcepme l'article 1er sur les mimnia cnnnitevoeolns btrus de l'annexe II « Prieensotmiot des emplos repères?Salaires » de la convetnoin cvotecle nlinataoe des enirepertss de sreivecs à la posnnere du 11 mai 2023.

Compte tneu de son objet, le présent aeannvt ne nécessite pas de diionpsitsos particulières puor les erinpeetsrs de moins de 50 salariés.

#### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord s'applique, conformément à l'accord pinsnfeoerol du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mafayot qui bénéficie, conformément au décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un taux différent.

**Article 2 - Salaires minima conventionnels bruts**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024*

Les salaires minima de la ceinture conventionnelle des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horariaux brut
Agent d'entretien extérieur traîneaux de jardinage	I	11,68
Agent d'entretien extérieur outils de bricolage		
Assistant(e) de vie (1)		
Garde d'enfant(s) (1)		
Assistant(e) ménager(ère) (1)		
Garde d'enfant(s) (2)	II	11,77
Assistant(e) ménager(ère) (2)		
Assistant(e) de vie (2)	III	11,85
Garde d'enfant(s) (3)		
Assistant(e) de vie (3)	IV	12,11

**Article 3 - Égalité femmes-hommes**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024*

Les parties sauf exception sont tenues au principe de non-discrimination en matière de rémunération.

Les parties soulignent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en matière des rémunérations minimales mentionnées ci-dessous et que les parties se sont assurées, notamment à l'occasion de la négociation annuelle, d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancénnité et une expérience égales.

**Article 4 - Entrée en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024*

Le présent arrêté est abrogé à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

**Article 5 - Clause de revoyure**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024*

Les parties se engagent, en cas de révision du SMIC en 2024, à ouvrir des négociations dès le début du mois qui suit cette révision afin d'actualiser les modalités de scolarisation en matière des écarts définis par le présent accord.

Les parties se engagent également à ouvrir des négociations sur les modalités pour 2025 au plus tard le 1er janvier 2025.

**Article 6 - Formalités de dépôt**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024*

Cet arrêté est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.



# **TEXTES PARUS AU JORF**

## **Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)**

**JORF n°0038 du 14 février 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de l'avenant n° 3 du 6 avril 2018 relatif à la révision des minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/42 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)**

**JORF n°0044 du 21 février 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de l'avenant du 3 juillet 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée. Les termes : « au plan national » figurant au point 1 de l'article IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'alinéa 2 du point 3 de l'article VII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/42 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)**

**JORF n°0128 du 4 juin 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de l'avenant du 1er mars 2018 relatif à la prime d'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre

2017, le dernier alinéa de l'article 1 est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une prime d'ancienneté, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)

JORF n°0229 du 2 octobre 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2019 relatif à la révision des minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)

JORF n°0261 du 9 novembre 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de l'avenant du 31 janvier 2019 relatif à l'indemnité kilométrique, à la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une indemnité kilométrique et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 novembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)**

**JORF n°0047 du 25 février 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les stipulations de l'avenant du 9 novembre 2018 à l'accord du 18 décembre 2009 relatif au financement conventionnel du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Les termes « au niveau national » figurant aux points a. et b. de l'article 5.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)**

**JORF n°0186 du 30 juillet 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les stipulations de l'avenant du 25 septembre 2019 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le huitième alinéa du préambule : « Conformément au code du travail, la reconversion ou promotion par alternance doit permettre à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou promotion par alternance. » est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article D. 6324-1-1 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance.

A l'article 8 bis 1 de la convention collective tel qu'instauré par l'article 1er, les certifications « agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes », « CAPA Jardinier Paysagiste - Titre professionnel ouvrier du paysage », « Chargé d'accueil touristique et de loisirs » et « Titre professionnel secrétaire et assistant » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

L'article 8 bis 2 de la convention collective tel qu'instauré par l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)**

**JORF n°0085 du 10 avril 2021**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, les stipulations de l'avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)**

**JORF n°0126 du 2 juin 2021**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, les stipulations de l'avenant du 6 octobre 2017 relatif à une révision du point b) de la section 3 du chapitre II de la partie 2 et du i) de la section 2 de ce même chapitre 2 à la convention collective nationale susvisée.

Le point b) de l'article 1 est étendu à l'exclusion des termes « rappelés au point i) de la section 2 ».

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2262-7 du code du travail.  
L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# **Arrêté du 28 juin 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)**

**JORF n°0173 du 28 juillet 2021**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, les stipulations de l'accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le préambule est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-2 du code du travail soit entendue comme étant la référence aux articles L. 3121-41 et suivants du code du travail.

L'article 5.1 est étendu sous réserve de la rémunération des congés payés, en application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, et des jours fériés chômés si leur rémunération est prévue par une disposition conventionnelle.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail qui imposent un décompte quotidien et hebdomadaire des heures travaillées en cas d'horaires non collectifs.

L'article 8 est étendu sous réserve du respect de l'arrêt de la Cour de cassation (cass., 13 juillet 2010, n° 08-44550) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de modulation sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (ou complémentaires).

L'article 9.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 14.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

L'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions

de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
L'article 19 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 28 juin 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

à la convention collective nationale susvisée.  
À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 7 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les stipulations de l'avenant n° 6 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels,