

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

Vous 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

Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012	3
Article - Préambule	3
Partie 1 Relations contractuelles entre les parties	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
Partie 2 Statut professionnel	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
Partie 3 Politique de l'emploi et du développement des carrières	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
Partie 4 Relations collectives de travail	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
Partie 5 Classification	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
Textes Attachés	41
Accord du 18 mai 2005 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires	

<i>relatives à la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne</i>	41
Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne	41
Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme	43
Accord du 18 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle	45
Accord du 20 septembre 2012 relatif aux négociations 2012-2013	47
Avenant n° 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale	47
Accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	52
Accord du 26 janvier 2016 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	60
Adhésion par lettre du 28 septembre 2016 du SYNERPA à la convention	62
Accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail	63
Avenant du 6 octobre 2017 portant révision du chapitre II à la convention collective	66
Adhésion par lettre du 15 janvier 2018 de la FFEC à la convention	67
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 »	67
Avenant du 3 juillet 2018 relatif à la CPPNI	68
Avenant du 9 novembre 2018 portant révision de l'accord du 18 décembre 2009 relatif au financement conventionnel du paritarisme	71
Accord du 19 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	72
Avenant du 25 septembre 2019 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	73
Avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective	75
Avenant du 11 octobre 2021 relatif au travail de nuit et présences de nuit équivalence	76
Avenant du 29 mars 2022 relatif à la prime d'ancienneté et à l'indemnité kilométrique	80
Annexe « Modèle de protocole d'apprentissage » à la convention collective (Avenant du 11 octobre 2023)	80
Avenant n° 10 du 24 novembre 2023 relatif à la révision de la convention collective	82
Avenant du 9 février 2024 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	83
Textes Salaires	85
Avenant n° 1 du 21 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels	85
Avenant n° 2 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	85
Avenant n° 3 du 6 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	86
Avenant n° 4 du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	87
Avenant du 31 janvier 2019 relatif à l'indemnité kilométrique	87
Avenant n° 6 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	88
Avenant n° 7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels	88
Avenant n° 8 du 12 janvier 2023 relatif à la révision des minima conventionnels	89
Avenant n° 9 du 11 mai 2023 relatif à la révision des minima conventionnels	90
Avenant n° 11 du 22 janvier 2024 relatif à la révision des minima conventionnels	90
Textes parus au JORF	93
Arrêté du 8 février 2019	93
Arrêté du 15 février 2019	93
Arrêté du 29 mai 2019	93
Arrêté du 25 septembre 2019	94
Arrêté du 4 novembre 2019	94
Arrêté du 17 février 2020	95
Arrêté du 10 juillet 2020	95
Arrêté du 2 avril 2021	96
Arrêté du 21 mai 2021	96
Arrêté du 28 juin 2021	96
Arrêté du 7 septembre 2021	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, belarvud du Mnarapsotnse 75014 Piras , par lertte du 28 strbeempe 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lrette du 15 jeaivnr 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 avril 2014 prntoat exnotiesn de la cvinneoton cecoiltvle naaoltne des estepirners de sveirecs à la psrneone (NOR : ETST1408167A) est annulé en tnat qu'il procède à l'extension :

? du deriner alinéa du e) du I de la sitoecn 2 du cihpatre II de la pratie 2 de cttee convention, en tnat qu'il ne s'bdnnouore pas cttee eeixstonn à la réserve de l'application de la jcrprduiensue établie de la Cuor de cioasastn ;

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

? du b) de la sitceon 3 de ce même cphraite II de la prtaie 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 fxeit 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 notaenmt 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 cvilelctoe des errepientss de svrceies à la personne.

Cette ctivnonoen cvlleoctie concrétise la volonté des pretaiarnas sucoaix de déterminer des rltioeans colilevtecs enrte euymelrops et salariés. Elle définit les règles snuviat leleuselqs s'exerce le dirot des salariés à la négociation ctollecvie de l'ensemble de lerus ctionnoids d'emploi, de fimaorotr peioeslnrnofsle et de tariavl aïsni 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 ctclielvoe de bhncrae psuise être étendue.

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

? exerçant sur le ttrierroie français, y criomps les DOM, et ce seul

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 seecivrs 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 ciootnenvns ou adoccrs de bchnrae snot clunocs enrte :

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

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

Une révision des dssiiotoinps de ce cthprie 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 prtaie 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 bcarnhe se réunit en vue de la négociation et de la csuoiconln de cvnitoonen ou d'accords de bachnre 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 bcarhne a puor missoins :

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

et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles.

2. De réguler la concurrence entre les entrepreneurs relevant 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 code du travail, cette commission paritaire a pour objet de négocier et d'interpréter les conventions d'intérêt général suivantes :

1. Représenter la branche nationale dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.
3. Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse 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 formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par thème d'entreprise et distingue le type de situation des acteurs (délégés syndicaux, élus du personnel, salariés mandatés, etc. avec une répartition par branche dynamique concernée) ;

4. Rendre un avis à la demande d'une juridiction 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. Approuver toute modification qui paraît être nécessaire à son bon fonctionnement.

Les paritaires sociaux de la branche en exercice ont pour rôle à la CNPPI :

7. Rendre un avis à la demande des partenaires sociaux pour l'interprétation des accords collectifs de branche en application de l'article L. 2261-22 du code du travail.

8. Le rôle de l'interlocuteur a pour but d'assurer un règlement des conflits au plus près des préoccupations des parties sociales de la présente convention et des textes associés.

9. Un rôle en matière de révision des textes de la convention 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 CNPPI est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales, représentatives au sein national (1) dans la branche professionnelle.

2. Chaque organisation est représentée au sein par 3 mandatés. Cet accord doit 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 des élections de la représentativité.

3. Les représentants de chaque délégation bénéficient d'une autorisation d'absence de droit de leur emploi salarié, sur présentation d'une convocation. Ils ne doivent subir ni baisse ni perte de rémunérations du fait de leur participation aux réunions de préparation de leur délégation et de négociation de la branche. À cet effet, leur employeur met à leur disposition et peut leur verser une prime en contrepartie des frais de déplacement ou de la branche selon les règles en vigueur.

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

temps de travail effectif en sachant qu'une journée en CNPPI représente 7 heures, sous-réserve de la durée de la filière d'émargement. À chaque réunion de la CNPPI, 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 verser son indemnité 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 paritaire nationale des entreprises de services à la personne qui gère le fonds du parrainage 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 toute autre indemnité comme celle pour la garde d'enfant est réévalué annuellement par le conseil d'administration de l'APNESAP.

4. La participation d'un salarié aux réunions de négociation cesse lorsqu'il exerce une activité syndicale. Par conséquent, aucune mesure discriminatoire, aucune sanction ne pourra être prononcée à l'encontre d'un salarié en considération de cette participation conformément au principe de non-discrimination rappelé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale de salariés ou d'employeurs en vue de siéger à la CNPPI et dans toutes les circonstances et instances de la branche sont des salariés protégés et bénéficient de la protection spéciale de l'État accordée aux délégués syndicaux.

*(1) Les termes : « au sein national » sont élus de l'extension comme étant cités dans les 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 4 - 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 CNPPI. 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 plénière :
? au moins 3 fois par an, sur la base du calendrier défini au début de chaque année, en vue des négociations annuelles, trimestrielles et quinquennales ;
? au moins de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 2 du présent statut et de l'agenda social ;
? dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les négociations conventionnelles.

2. Au moins une organisation 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 CNPPI est décidé par le conseil paritaire de la CNPPI pour une durée de 2 ans. Il sera assuré par la Fédésap dès l'entrée en vigueur de cet accord, et ce jusqu'au 31 décembre 2019.

Le secrétariat a pour mission de :
? rédiger et transmettre les convocations et ordres du jour aux mandatés dans les délais impartis ;
? rédiger les comptes rendus de réunion ;
? intervenir tout moment officiellement la branche.

Les comptes rendus des réunions doivent recenser les débats et contenir un relevé de décisions récapitulatif des décisions prises

snas détail des votes. Ils sont approuvés lors de la réunion suivante avant d'être circularisés aux organisations absentes. En aucun cas les propositions ne peuvent être diffusées 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 fixer l'objet de demande de modification en dehors des réunions à l'ensemble des organisations représentatives.

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

6. Seul une ou un président de séance qui anime les débats est prévu afin que tous les participants représentatifs dans la branche puissent être pris 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 tous les participants puissent exercer ce rôle chaque son tour. Elle ou il est issu(e) de l'organisation qui reçoit la CPPNI dans ses locaux et à défaut d'alternance, par l'organisation qui se présente en début de séance.

7. Les décisions (comme le choix d'un expert, l'ouverture d'une négociation, etc.) prises en CPPNI, à l'exclusion des sujets 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 lequel 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 2^e vote dans chaque collège et pour lequel chaque délégation présente vote selon son poids en tant qu'organisation salariale 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 besoins d'ordre économique et social nécessaires aux salariés pour, le cas échéant, négocier sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes, en tenant compte de l'évolution de cause. Ce rapport, dont les destinataires doivent être la confidentialité, doit être communiqué aux organisations économiques, juridiques et sociales susceptibles d'influencer, notamment les questions de rémunération, de temps et durée du travail et de formation professionnelle. Ce rapport est présenté aux parties prenantes et constitue le préalable à toute négociation portant sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes.

2. La CPPNI peut aussi être amenée à ouvrir des discussions pour la mise en harmonie de la présente convention, de ses avenants et annexes avec toute évolution constatée dans les domaines juridique, économique et social, notamment avec toute nouvelle réglementation légale 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 soit par une organisation salariale de salariés ou d'employeurs par lettre recommandée avec avis de réception transmis à chacune des autres organisations, soit par une organisation de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2. Chaque organisation présente vote selon son poids en tant

qu'organisation salariale 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 CPPNI prend un avis unanime, son avis s'incorpore à la présente convention.

En revanche, l'avis n'est pas unanime, il ne peut être adopté qu'après avoir recueilli 50 % d'audience dans chaque collège. Cet avis fixe l'objet d'un avenant à la présente convention et n'aura donc d'effet immédiat que pour 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'acte juridictionnel la portion de chaque organisation salariale 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 constatant l'avis de la commission.

4. En cas de difficulté sérieuse d'interprétation de la présente convention, de ses avenants 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 reconnu dans le domaine sujet à discussion. Les membres de la commission ne sont pas liés par l'avis de cet expert.

*(1) Alinéa 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 salariale d'employeurs ou une organisation salariale 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 prétentions respectives devant la commission, mais ne peuvent assister aux délibérations afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de la commission.

3. Sauf cas exceptionnels ou exceptionnellement prévus par la présente convention, par ses avenants ou annexes, la convocation 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 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 juridictions compétentes.

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

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 lettre recommandée avec avis 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 transmis des organisations doivent porter sur :
? la durée du travail, la répartition et l'aménagement des heures (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent ?);
? le repos quotidien;
? les jours fériés;
? les congés (congés payés et autres congés);

? le cptmoe engapre tmepps (CET).

2. Dnlgicee de transmission

La ptaie la puls dnglieite (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) tsnmeart l'accord à la CPPNI. Il aariepntpt également à la ptaie la puls dteginlie d'informer de ctete tassnisoirmn les aterus sntaerriags 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 ptiriarae nriotefia au ministère du tavaril tuot éventuel ceannhemgt d'adresse.

Les pretirenaas soiucax senort diaeteairnsts de tuot croueril reçu sur l'adresse mial mentionnée précédemment tuos les deitrienatass venorrt 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 pour les négociations obligatoires.

Il est composé de l'ensemble des prnieetaras suioacx de la branche. Ses modalités, règles et idienautrcs senrot fixés dnas un règlement intérieur dnot les tvaux débiteront dès la sgatrunie 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 sien de la bhacrne s'accordent sur la nécessité de négocier périodiquement sur cntieras thèmes présentant des ejeunx mreajus pour l'ensemble des aertcus du seucetr pfnsoisreenol des serceivs à la personne.

1.2. Dnas cttee logique, les ogtannasoiirs saniecdyls rencueons représentatives au sien de la brchane s'engagent à négocier sur les thèmes suivants, solen des périodicités définies pour cuachn de ces thèmes :

? les glrlies de saeilars mimina peosofinnrnels : négociation anlenlue sur les searlais minima, étant précisé que les praies ponruot décider d'organiser des négociations supplémentaires sur ce thème dès lros que des événements extérieurs pnouvaf acfetefer les saielars dnas la bchnare snot constatés ;
? l'égalité psirleoefoslnne etrne hmomes et femems : négociation annuelle, puis, en cas de stigunare d'un aoccrd cleliocft en favuer de l'égalité psriefenoosnlle ernte hmmeos et femmes, la négociation sur ce thème a leiu tuos les 3 ans ;
? l'organisation du tvarial : négociation teinanltre ;
? la santé au tiaavr et la prévention des rquseis plnfrioenss : négociation tnnelriae ;
? la famotorin ponlflreeoisnse tuot au lnog de la vie ceanonprmt la fartimoon ponrsionlelsfee continue, l'apprentissage et la voaiistrolan des aiques de l'expérience : négociation tnelirane ;
? la gsetion prévisionnelle des emoipls et des compétences : négociation tiarnnele accompagnée d'un suivii aunnel ;
? l'emploi des snrioos : négociation tlnrneiae ;
? les ctsiinifalaocs : négociation quanunqinele ;
? le sutatt des tvaierllars handicapés : négociation tirealne ;
? l'épargne salairlae : négociation qlqnuuainene ;
? la pterooctin sioalce : négociation qnunleinuqae ;

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

1.3. D'autres thèmes particuliers, comme cluei de la diversité, pvneuet fraie l'objet de négociations périodiques, nnetommat s'ils snot évoqués par la ciomsmsion de révison, d'interprétation et de cncntlooiian et considérés comme daenvt firae l'objet de réflexions spécifiques lros de l'élaboration de son rapoprt anneau d'évaluation de la présente convention, de ses antnvaes et annexes.

2. Cas peuailritcr de la négociation aellnune oiairbolgte sur les salaires

Conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les oiagsotrinns sdcialeys nrecenuos représentatives au sien de la brachne s'engagent à se réunir, au mions une fios par an, pour négocier sur les thèmes de la négociation anunlele obligatoire.

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

Cette négociation est l'occasion, pour les ogiiosatnanrs sdlanicyes de salariés et d'employeurs reonenucs représentatives au sien 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 plruelunlaens établies, nmnamaott en ce qui ceonrcne les cnrotats de tvaial à durée déterminée et les mionisss 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 saeirals mniima conventionnels.

A ctete occasion, des iniatnormfos purnorot être données aux négociateurs cnoncenart les srlaeais des salariés talarvlnait à tpmes pairetl et l'état des aedis saiolecs et fciasles 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 dpiiinstooss sornet intégrées dnas la ceontinvn celctilvoe ou annexées à la ceotnvionn clcovietle si la négociation a pour eefft de moieidfr les teetxs en viuuegr ;
? 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 dpsitinoios de chqaue acrocd de banhrce ont un caractère impératif, suaf dsniiitosops légales cerraioitns ou dsptsioioins puls favorobles 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 jour 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 coopérera à un échange de données individuelles ne pouvant être détachées les uns des autres, tel qu'un chapitre. Cette dénonciation peut être formulée à tout moment par l'une des organisations signataires ou adhérentes par lettre 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 constitue un effet au-delà, jusqu'à la survenue 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 réunissent en vue de l'élaboration d'un nouveau accord. A cet effet, chacune des organisations avertit l'autre ou aux autres organisations un avant-projet de texte ; cet avant-projet doit leur parvenir 2 semaines au moins avant la première réunion, dont la date sera recherchée d'un commun accord.

2.4. L'organisation s'engage ou adhérente qui dénonce tout ou partie de la présente convention doit aménager la lettre de dénonciation d'un projet d'accord sur les points ainsi dénoncés afin que les négociations puissent commencer 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 s'exécuter et à produire ses effets dans les relations de travail en cours ainsi qu'entre les organisations restantes.

3. Atteintes acquies

3.1. Sout des atteintes acquies suite à dénonciation

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

3.2. Sout des atteintes en cours dans les entreprises au jour de la mise en œuvre de la présente convention

Les avantages résultant de la présente convention ne se voient pas à ceux ayant la même nature et le même objet qui résultent des accords conclus au sein des entreprises 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 sauf dispositions particulières des accords de l'entreprise.

(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)

Partie 2 Statut professionnel

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 formation 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 promotion professionnelle, de mobilité ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités ou opinions syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme 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 entreprises du secteur des services à la personne s'engagent à promouvoir la conciliation de travail de travail à durée indéterminée afin de contribuer à la sécurisation des emplois 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 entendu que l'objectif n'est pas toujours réalisable de garantir des emplois à temps plein dans tous les cas.

La nature particulière des activités de services à la personne repose sur une organisation du travail sous forme d'interventions auprès de bénéficiaires des services, dont la durée et la fréquence sont très variables.

La convention de travail à durée déterminée est possible :

? dans les cas prévus par la loi pour le recrutement d'un ou plusieurs salariés ;
? 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 modalités d'organisation du contrat de travail

2.1. Dispositions communes à tous les contrats de travail

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

Le contrat est rédigé de manière explicite que l'employeur est l'entreprise de services à la personne et non le client bénéficiaire du service. Cette clause obligatoire doit figurer 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 ;

? la durée de la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité de la renouveler ;
 ? la fonction et la classification ;
 ? l'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche ;
 ? les selg des caesis de rairette et de prévoyance ;
 ? le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe, ainsi que les modalités de prise en charge des frais ;
 ? la durée habituelle ou prévue et le mode d'organisation relative pour la répartition des heures de travail sur la semaine ou le mois, avec des pleurs prévisionnelles invalides ;
 ? les pleurs d'indisponibilité pour le personnel intervenant à domicile ;
 ? 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 motifs indiqués 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 s'agit d'un terme précis ;
 ? la durée maximale pour laquelle il est conclu 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 stipule que le salarié à temps partiel n'est pas tenu par une obligation d'exclusivité.

Outre les motifs visés au point 2.1, il doit comporter des indications sur les limites dans lesquelles peuvent être conclus 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 annuel ne peut excéder 1 500 heures sur une période d'un maximum de 44 semaines par an et d'un minimum de 20 semaines par an, conclu afin de permettre des postes intermittents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnes concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.

Les éléments particuliers pouvant faire l'objet d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent sont les suivants :

? agnet d'entretien des locaux de logement ;
 ? 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 peints travaux de nettoyage que l'employeur doit prendre en compte les situations particulières relatives aux personnes en contact avec les salariés des entreprises d'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 annuelle de travail ;
 ? les périodes de travail, révisées annuellement ;
 ? la répartition des pleurs prévisionnelles hebdomadaires à 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 effectivement 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 mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération mensuelle du salarié. A défaut d'accord des parties, l'indemnité de congés payés est payée mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération brute mensuelle du salarié.

2.5. Dispositions particulières à conclure de travail à durée déterminée de « motif pluriannuel ou occasionnel » (art. L. 1242-2, 3°, du code du travail).

Le contrat dit « de mission particulière ou occasionnelle » 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 donneur d'ordre et/ou des intervenants limités dans le temps. Le recours à ce contrat est limité aux activités de garde ou d'accompagnement auprès des personnes fragiles et/ou dépendantes et auprès des enfants. Le contrat doit mentionner la personne ou les personnes auprès de laquelle ou desquelles intervient le salarié. Le salarié doit satisfaire aux qualifications requises.

Durant la période d'exécution du contrat de mission particulière, 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 l'absence des conditions ci-dessus définies et sous réserve de l'évolution des dispositions légales sur le sujet, l'employeur devra verser au salarié une prime de mission d'un montant égal à 10 % du montant de sa rémunération brute. Cette condition ne s'applique pas dans le cas de la sous-traitance du contrat de mission particulière en concluant à durée indéterminée pour un poste et une durée équivalents, sans incidence sur l'ancienneté acquise par le salarié dans le cadre de ce type de contrat.

Une entreprise ne pourra conclure de travail de 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 mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération brute mensuelle.

Les parties setaragies de la présente convention s'engagent à un réexamen des dispositions relatives au contrat dit de mission particulière ou occasionnelle dans les 18 mois suivant l'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. Objet 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 maximale de la période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu

qu'à la fin de la période d'essai dont la durée minimale est, en considération des soins et des responsabilités qui leur sont confiées de :

? 4 mois pour les cadres ;

? 3 mois pour les agents de maîtrise ;

? 2 mois pour les employés et ouvriers.

La période d'essai court à compter du premier jour de travail effectif.

Toute suspension du contrat de travail qui se prolonge pendant la période d'essai, qu'elle que soit la cause de cette suspension, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une période égale à cette période de suspension pour que l'essai soit bien apprécié sur du travail effectif.

3. Prolongation de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique.

La possibilité d'un renouvellement de la période d'essai doit être expressément prévue au contrat de travail et ne doit être motivée que par la nécessité de compléter un temps supplémentaire pour l'évaluation des compétences du salarié en considération du travail confié.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra s'effectuer qu'après un échange avec le salarié.

S'il souhaite renouveler la période d'essai, l'employeur doit conclure l'accord du salarié.

La durée du renouvellement est d'un maximum de :

? 2 mois pour les cadres, soit une période d'essai totale de 6 mois maximum ;

? 2 mois pour les agents de maîtrise, soit une période d'essai totale de 5 mois maximum ;

? 2 mois pour les employés et ouvriers, soit une période d'essai totale de 4 mois maximum.

4. Cas particulier du stage de fin d'études intégré à un cursus pédagogique

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, son renouvellement compris.

5. Rupture et fin de la période d'essai

Pendant la période d'essai et la période de renouvellement éventuel de la période d'essai, chacune des parties a le droit de rompre unilatéralement le contrat de travail sans motif, sans procédure préalable hormis le cas de rupture pour motif disciplinaire.

Les parties sont tenues d'observer un délai de prévenance dont la durée est fixée comme suit :

Si la rupture intervient à l'initiative de l'employeur

Le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si le salarié est prévenu au-delà du délai de prévenance auquel il pouvait prétendre, il peut réclamer une indemnité compensatoire d'ancienneté à la période du délai de prévenance restant à courir, le contrat n'étant pas prolongé au-delà du terme de la période d'essai fixée contractuellement.

Si la rupture intervient à l'initiative du salarié

Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours, le délai de prévenance est de 24 heures. S'il est présent depuis plus de 8 jours ce délai est porté à 48 heures.

Dans les deux cas, le délai de prévenance commun est celui qui résulte de la comparaison de la décision de rupture fin à la période d'essai.

En outre, en cas de rupture de la période d'essai du fait de l'employeur lorsqu'il y a eu renouvellement de celle-ci, la rupture de la période d'essai donne lieu au versement au salarié d'une indemnité de rupture de 10 % de la rémunération brute globale due au salarié au titre de la durée du renouvellement de la période d'essai.

6. Période d'essai pour les contrats de travail à durée déterminée

Lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, la durée de la période d'essai est de :

? 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée maximale prévue au contrat est égale à 6 mois ou moins ;

? 1 mois maximum pour les contrats d'une durée maximale supérieure à 6 mois.

Les règles s'appliquent aux modalités de renouvellement et à la rupture de la période d'essai, ainsi qu'aux droits et obligations du salarié lors de l'exécution de la période d'essai sous réserve des mêmes termes aux salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est conclu d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai pour l'emploi considéré ne peut être supérieure à la durée maximale fixée par les dispositions de la présente convention.

Article - Section 3 Clauses particulières du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

1. Principe général de loyauté

Compte tenu de la nature particulière du secteur des services à la personne et des métiers exercés et de la détermination des parties saignantes de la présente convention collective à l'égard du contrat de travail illégal et le travail dissimulé sous toutes ses formes, le contrat de travail peut prévoir une clause par laquelle le salarié s'interdit tout acte contraire aux intérêts de son employeur, pendant toute la durée de son contrat de travail.

Seront considérés comme des manquements à ce principe, notamment, le fait de créer une entreprise concurrente, ainsi que celui d'entrer au service des clients affectés de son employeur pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, étant précisé qu'un salarié est qualifié d'actif lorsqu'il est en contrat avec l'employeur.

Indépendamment de la formalisation par une clause spécifique du contrat, le salarié est en tout état de cause soumis à un principe de loyauté. Toutefois, ce principe de loyauté n'a pas pour effet d'empêcher le salarié embauché à temps partiel de cumuler plusieurs emplois. Le contrat de travail à temps partiel n'est pas tenu à une obligation d'exclusivité.

2. Clause de confidentialité

Compte tenu de l'exécution de la prestation de travail le salarié s'engage à ne divulguer à aucun tiers, à l'exception de la personne et de la proximité de la personne et le salarié résultant de la nature particulière des services à la personne, le salarié s'engage à observer, de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des faits et circonstances dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions ou du fait, notamment, de sa présence au domicile du bénéficiaire, vis-à-vis des tiers et des salariés de l'entreprise. Cette obligation de discrétion perdure 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 droits des salariés de la présente section s'appliquent aux salariés intervenant à domicile ou sur le lieu de travail par le bénéficiaire de la prestation, non au personnel affecté ou au 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 doit être une zone homogène et cohérente définie par référence à une commune de référence, choisie d'un commun accord, pouvant être celle du domicile du salarié au jour de son embauche ou un assemblage de communes la commune est divisée en arrondissements et s'étend aux communes et arrondissements situés d'un maximum de 45 kilomètres ou de 60 mètres de la commune ou de l'arrondissement de référence. Cette zone doit être identifiée dans le contrat de travail.

Pour les personnes organisées en tournées, la zone géographique d'intervention sera limitée 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 droits des salariés s'appliquent à la définition des temps de travail des salariés intervenant à domicile ou sur le lieu de travail par le bénéficiaire de la prestation, non au personnel affecté ou au personnel d'encadrement, sauf exceptions prévues aux accords qui s'appliquent à l'ensemble du personnel.

a) Temps de travail effectif

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 doit se conformer à ses directives sans pouvoir valablement refuser 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 du temps de travail effectif.

c) Temps de restauration

Le temps nécessaire à la restauration est considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié demeure pour cela 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, le jour d'exécution du contrat, ou pour en revenir, ne constitue pas du 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 choisira une référence de calcul unique et commune à l'ensemble du personnel, référence qui sera portée à la connaissance du salarié.

Le dépassement du temps normal de trajet fera l'objet d'une compensation 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 professionnel pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre lieu d'intervention constitue du temps de travail effectif lorsque le salarié ne peut exercer 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 temps séparant deux lieux d'interventions), le salarié reprend sa liberté pouvant ainsi valablement refuser à des obligations personnelles ou professionnelles de son employeur, 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 interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Une même journée de travail peut comporter un maximum de 4 interruptions, dont 2 ne peuvent pas dépasser 2 heures chacune.

Lorsque dans une même journée de travail, si un salarié a plus de 3 interruptions d'une durée supérieure à 15 minutes chacune, une interruption supplémentaire est versée au salarié pour la quatrième interruption 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 plus 12 heures.

L'amplitude quotidienne de travail peut être portée à 13 heures pour les activités auprès de publics vulnérables et/ou dépendants. Cependant, en cas de dépassement du temps normal de travail de travail 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'apprécie dans le cadre de la journée, c'est-à-dire de 24 heures.

Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

i) Répartition de l'horaire de travail

Le détail des interventions accomplies par le salarié auprès des bénéficiaires est tenu à sa disposition par l'employeur. Le salarié peut le consulter à tout moment.

La répartition de l'horaire de travail peut être modifiée en fonction des impératifs de service.

Pour un salarié à temps partiel, les modalités relatives à la répartition de son horaire de travail doivent lui être notifiées dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours calendaires sauf dans les cas suivants :

- absence non programmée d'un (e) collègue de travail ;
- aggravation de l'état de santé du bénéficiaire du service ;
- décès du bénéficiaire du service ;
- hospitalisation ou congé médicale d'un bénéficiaire de service entraînant son absence ;
- arrivée en urgence non programmée d'un bénéficiaire de service ;
- maladie de l'enfant ;
- maladie de l'intervenant habituel ;
- carence du mode de garde habituel ou des services assurés habituellement ;
- absence non prévue d'un salarié intervenant auprès d'un public âgé ou dépendant ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfant dû à l'absence non prévisible de son parent.

En cas d'absence d'un délai de prévenance de l'employeur des hirondelles inférieur à 7 jours, dans le respect des règles d'indisponibilité devant être impérativement au contact de travail, le salarié a la possibilité de refuser 7 jours par année civile la modification de ses horaires, sous que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement et sous que ces heures ne puissent être déduites d'une quelconque manière.(3)

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur au salarié. Cette communication devra mentionner la proposition d'horaire d'intervention refusée, le nombre de refus comptabilisés par l'employeur dans l'année civile ainsi que les pénalités d'indisponibilités contractuelles.(3)

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'emplois où la continuité de l'activité s'impose auprès de certains bénéficiaires.

En effet le recours au travail de nuit est nécessaire pour la prise en charge continue des enfants bénéficiaires des services suivants :
? garde d'enfants à domicile ou garde collective d'enfant tel que prévu par le chapitre d'application de la présente convention collective ;
? aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ ou handicapées en raison de toute pathologie médicale ;
? enadecrmt des prestations ci-dessus afin d'assurer la continuité des services aux saouitits d'urgence.

Le salarié qui ne souhaite pas être amené à travailler sur une pénalité horaire considérée comme des heures de nuit doit l'indiquer sur ses pages d'indisponibilités contractuelles.

Article 2

Définition de la pénalité horaire du travail de nuit, des durées de travail et du temps de pause

Est considéré comme travail de nuit, la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures.

Toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 6 heures.

Au regard des spécificités liées à la continuité de service auprès de publics vulnérables notamment dans le cadre du travail de nuit, la durée de travail maximale quotidienne du travailleur de nuit est portée à 12 heures.

Si le salarié est amené à travailler effectivement au-delà du seuil des 8 heures défini à l'article L. 3122-6 du code du travail, il bénéficiera d'un repos d'une durée équivalente au dépassement de ce seuil. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

La durée hebdomadaire de travail sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra dépasser 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur une même semaine.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures. Lorsque le salarié est dans l'impossibilité de prendre son temps de pause compte tenu de son activité, qu'il doit se tenir à la disposition de son employeur et qu'il n'est pas autorisé à quitter le lieu de travail même temporairement, le temps de pause est rémunéré en sus comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé au temps de repos et de pause que dans les limites et conditions définies par la loi.

Article 3

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

? dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la pénalité « horaire de nuit » définie à l'article 2 ;

? ou celui effectivement au moins 270 heures dans cette pénalité au cours de douze mois consécutifs.

L'employeur doit respecter les durées légales de travail prévues pour les salariés travaillant de nuit.

Article 4

Protection de la santé et conditions de travail

La prise en compte des salariés visés par le présent titre est assurée par l'employeur au médecin du travail.

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les salariés concernés par le présent titre bénéficient d'un suivi régulier de leur état de santé dans les conditions prévues aux articles L. 4624-1, L. 3122-11, R. 3122-11 et suivants du code du travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée.(4)

Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés,(5) le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail.(6)

Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur vérifie au

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

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

Article 5

Vie faialilme et solcaie et coiontndis de travail

Le salarié tavlinalairt de juor puet reeufrs une proospitoin de taavril de niut snas que ce rfues pusise cunttsoier une ftuae ou un motif de licenciement.

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

Dans ce cas, il srea ptiatirre dës 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 pstoe de niut vres un ptsoe de jour.

Afin de feaitilcr le tnorsrpat des trvaleailrus de nuit, les pnnilngas d'interventions snot organisés de façon à prrmtee aux salariés non-détenteurs ou ne doinsaspt pas d'un véhicule tsrertree motorisé de pviuoor etnrempur les tntorrsas en commun.

À tirt exceptionnel, et senemleut après aaiooisttrun de l'employeur, un txai dnot le coût srea pirs en crghae par l'employeur puet être sollicité par un salarié qui ne dsipserioat puls de myeons de tspraonrt puor rngeegar son domicile.

Article 6

Contreparties à la sujétion de taivral de nuit

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

La psrie de ropes se frea par 7 hueres puor un salarié à tpmes plien et par au mions 4 hruees puor un salarié à tpmes ptaeril et dnas un délai de 12 mios sur la pagle des hoearris hltbaeus du salarié. 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 auprès de l'employeur.

Un relevé de sviui des rpeos caotenemurpss 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 salarié et fiat apparaître puor cqahue mios de tvarail les tpmes de roeps acuiqs et les tpmes de roeps pris.

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

Pour les tveualrarlis eaecufntft des heeurs 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 emivcfееееftnt travaillées etrne 22 hreeus et 7 hreues ou, par acrcod d'entreprise, cllees eticmefееfvnt travaillées etrne 21 hueers et 6 heures.

Ces mrajtonioas de tuax hiaerors puor les hueers de niut ne snot pas cellmbauus aevc cllee prévue au tirt du tivaral des dimanches. Dès lros les heeurs travaillées les ntuis d'un dcnmahie oneuvrt droit escxnelivmuet à la mojartoain financière la puls atgveaansue puor le salarié. C'est-à-dire snot cllee résultante d'un tvaialr le dimanche, snot cllee résultante d'un taiavrl 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

Égalité etnre 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 salarié à un ptose de tariavl ctoraopnmt du taaivrl de niut ;

? puor meutr un salarié 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 fomioatrnn professionnelle.

Compte tneu des spécificités du traaivl de nuit, l'employeur diot vnelier à apdtaer les cioitonnds d'accès à la fiomaortn ansii qu'à son oiraoatgsnin aifn de pmeerrtte aux tlaalivverus de niut de povuoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur puet pespoorr des moaiocnridifs d'horaires taiorrpeems au salarié.

Article 8

Maternité et trvaial de nuit

La salariée en état de gsesrssoe ou anyat accouché, tliaaarvnlnt de nuit, est affectée à un psote de juor sur sa dadmene padnent la durée de sa gsrseosse et pdeannt la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de gessersoe médicalement constaté ou aaynt accouché, est également affectée à un ptsoe de juor pneadnt la durée de sa gsressosse lqrouse le médecin du tavairl ctasntoe par écrit que le pstoe de niut est icboptnimale aevc son état. *Cette période puet être prolongée lqrsue le médecin du trivaal caotntse par écrit que le potse de niut est icinloabmpe 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 emploi, il fiat connaître par écrit à la salariée et au médecin du tvaaril les mftios qui s'opposent au reclassement.(8) Le ctoant de tviraal de la salariée est aolrs snuspeu 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 apcioptilan des doiiinopstss ci-dessus.

Pendant ctete période et qeul que siot l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une gaartnie de rémunération composée d'une aoilocatln 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 muoaéalitssnin du 19 jevainr 1978.

Article 9

Sortie du tiarval de nuit

Le salarié stahiuaont rdernpere ou ocepucr un pstoe de juor est prarioiirte puor l'attribution d'un eplomi codnraponsert à sa catégorie pofeellosnrinse ou elmopi équivalent dnas l'entreprise.

Pour cela, le salarié 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 salarié n'est arlos puls considéré comme terlivuaalr de niut et ne bénéficiera puls des aavгнаets prévus par le présent accord.

Titre 2 Présence de niut ?/ équivalence

Article 10

Définition de la présence de niut et apodiott d'un régime d'équivalence

Article 10.1

Présence de nuit

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

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

citnioodns 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 ecluxe 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 qeuoitsn d'une présence de niut etffievce et de l'application d'un régime d'équivalence :

? la nécessité puor le salarié de doimrr au dcolimie du bénéficiaire du sveirce (dans une pièce séparée et cmcreentreot aménagée) ;
? un pragate réel de son tpmes à ctete osoaiccn enrte des tepms d'inaction (sans intervention) et des tpms d'action (avec intervention), saahncet 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 rregad du rpeecst des tepms de repos, toute présence de niut diot être cibaltopme aevc un eplmoi exercé de juor aifn de pmeetrrte au salarié de tndree vres un tepms plein.

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

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

plainnng sur la palge hraroie de taairyl de niut diot repsetecr un délai de prévenance de 7 jours. À ce titre, le ruefs d'une mtdficiiaoon des hrioeras de traavil de nuit, même en cas d'urgence, ne puet ctuientsor un conmeoeprmt 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 nlaeevt de l'intervention au dciloime des bénéficiaires snot concernés par le régime d'équivalence.

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

Pour une jstue mrseue de ces heerus d'équivalence, en dtgiuinntat précisément les périodes d'action des périodes d'inaction et aifn de mesreur la possibilité de mttere en palce un tel régime. Les pietars sgeriaatins du présent acrocd ont établi duex glrleis d'évaluation sanuvit le tpye de bénéficiaire. La glrlie 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 inirtvetoen de niut auprès de peeonnsrs 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 inreetotnivns est-elle connue.			Oui = -3 Non = 0
Des gteess tuqceenhis (comprenant la psire des médicaments) deoivnt être dispensés pdnneat la phase de sommeil			Oui = -3 Non = 1
Total			
Échelle :	Correspondance		
6 à 9 points	Présence de niut aevc un tpms d'équivalence de 50 puor cnet (50 % de tpms de taaivrl et 50 % de tpms d'inaction)		
1 à 5 points	Présence de niut aevc un tepms d'équivalence de 66 puor cnet (66 % de tpms de tvarial et 34 % de tpms d'inaction)		
0 ou score négatif	Travail de niut (régime d'équivalence impossible)		

(I) La grlile d'évaluation présente des sottuainis ou des qsoitnues axellequus l'évaluatuer répond par oui ou par non. A cuhaq réponse csorroenpd un nmrobe de ptions dnnot le toatl cumulé donne le tpye de présence de niut auequ l'intervention correspond. Si le résultat de l'évaluation cuncloe à une impossibilité de présence de nuit, (résultat négatif ou égal à 0) le salarié affecté à cette ienrnteovtn srea en tvaiair 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 nuveiax décrits ci-dessous et d'autre prat d'éléments cumulatifs, à soviar :

? ? nievau 1 : iinertnveonts auprès des ennfntas de puls de 3 ans : un tpms d'équivalence de 50 puor cnet (50 % de tpms de tvairal et 50 % de tpms d'inaction) ;
? ? neaviu 2 : intorninvetes auprès des enafnts de 6 mios à 3 ans : un tpms d'équivalence de 66 puor cnet (66 % de tpms de tiarval et 44 % de tpms d'inaction) ;
? ? neiavu 3 : oilneegombitrat du tarvail de nuit, un régime d'équivalence impossible.

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

? en cas de madilae coriqhnie 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 nvaieu 1 et clele auprès d'un efnnat de 4 ans qui aauirt une maidlae cqohiunre qui entraînerait un tuolrbe du smimeol relève du nieavu 2. Une irteniovtnen auprès d'un eannft de 2 ans anayt une mladiae chioqunre tllee que clele précédemment citée relève du naeviu 3 ;

? en cas d'intervention auprès de puls de 2 ennafts :
? ? les itonienrnevts auprès de puls de duex ennafts de puls de 3 ans entraînent une mjoiaotran du tpms de présence de 10 % ;
? ? les innroeetivns auprès de puls de duex entafns de monis de 3 ans entraînent une miarjtoaan du tpms 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 cniq nuits sur une période de spet juuos calendaires.

Si la présence de nuit d'un salarié nécessite une vilganice ciuntone et pmernetae de sa part, les tpmes d'action et les tepms d'inaction ne pvneut pas être distingués, il ne puet dnoc être qisueton d'un décompte d'heures d'équivalence. Tuotes les heeurs de présence se déroulant dnas ces cnindtioos snot assimilées à du temps de tarvail effectif, aevc les enecgxeis d'un tvraail de nuit.

Article 11

Décompte et rémunération des heuers d'équivalence

Les herues d'équivalence effectuées par un salarié lros de sa présence de niut snot décomptées et rémunérées de duex manières différentes :

? lsroque les tpmes d'action et d'inaction se ptgonaeartt puor moitié à égalité (soit à 50/50), les décomptes effectués et le pemaneit des heerus d'équivalence se feornt aussi à ptras égales à 50 ?/ ? 50, ansii à ttire d'exemples :

? ? senrot décomptées 5 hreus d'équivalence et 5 herues de tepms d'inaction puor 10 hereus de présence de nuit.

Ainsi snerot rémunérées 5 hreus d'équivalence puor 10 huere de présence de niut ;

? lsuorqe ses tpmes d'action et d'inaction se peaogarnttrt entre 66 % de tmeys d'action et 44 % de temps d'inaction, la même lugoie de décompte et de peneimat srea déclinée, à 66 % ctrnoe 44 %, ansii à ttrie d'exemples :

? ? sronet décomptées 6,66 hereus d'équivalence et 3,4 hreues de temps d'inaction puor 10 herues de présence de nuit.

Ainsi sornet rémunérées 6,66 herues d'équivalence puor 10 heuers de présence de niut ;

Le régime appliqué au salarié, aevc cette lqgouie de cndrpoonrcesae suos fmroe de pogctureane (s), est déterminé en foctoinn du piulbc auprès dueuql il itnvenerit anisi que de sa stiuitoan dnas le rseepct des griells d'évaluations décrites à l'article 10-2.

Les prtaies rpealelnt que les herues rémunérées snot majorées et dnnneot droit au rpeos couptaemnsr indiqué dnas l'article 6 du trite Ier.

Article 12

Précisions générales crneoncat le régime des heuers d'équivalence

Le présent régime d'équivalences diot s'inscrire dnas le rpcseet de la législation silaoce alibppalce en matière de temps de tirvaal tel qu'énoncé ci-après.

Il est rappelé que l'application des dsosintipois du présent aorccd ne puet en ancuae façon jiseitfur qu'il siot dérogé aux dnstioipsios légales ou réglementaires cencrnoant :

? le suiel de déclenchement des hueers supplémentaires ou complémentaires ;
? les temps de roeps ;
? les durées maeaxmils de taairvl ;
? l'amplitude des hirreos de travail.

Article 13

Décomptes du temps de travail

Tout salarié appelé à ecuffeter des heeurs d'équivalence diot bénéficier d'un sivui renforcé de son temps de taairvl panmtetert :

? anvat l'intervention de soiavr qelus snot ses hiorares de tiarval et son temps de travail, en pnraent sion de digniseur les temps d'action et les temps d'inaction, en rctaenespt les critères d'évaluation visés à l'article 3 ;
? après l'intervention de s'assurer qu'il n'y a eu aucun écart qui juetiaifrsit une révision des décomptes effectués et une révision aussi du sraaile dû en conséquence.

En cas de ctrinconcsaes particulières qui amènent le salarié à cttaenosr que la répartition ertne les temps d'actions et les temps d'inactions n'est pas celle qui a été évaluée initialement, ce dnierer en imnrofe son eyeolpmur au puls tôt puor que le régime d'équivalence siot réévalué.

Ce double décompte (avant et après) diot être effectué de manière heddaroambie et systématiquement porté à la canonssniae du salarié, par tuot moyen.

Article 14

Suivi et révision des hoarers de tariavl à la demndae du salarié.
? Devoir de vigilance

Article 14.1

Suivi des ievttenroinns par l'employeur

L'employeur diot vérifier l'évolution des itoinntveres de présence de niut en pnraent cnatoct au monis une fios par mios aevc le ou les salariés concernés et vitiser le cilent au mnios une fios par trimestre.

L'employeur diot s'assurer mueelnneemst nnemomtat :

? de la carhge réelle de taraivl et d'adapter l'intervention dnas le cas d'une aguettminaon dnas les puls bfres délais puor le bein du cnleit et celui du salarié ;
? des cateronntis imposées par le ou les bénéficiaires des psotnitraes qui n'auraient pu être identifiées au monmet de la fitaxion intlaie de ses hiaroers de travail.

Article 14.2

Suivi des itenorvntiens par le salarié. ? Révision des hreaors de tvaaril à la dndaeme du salarié

Les salariés iannetrvets en présence de niut snot amenés, comme tuos les salariés qui itinennrevnet auprès de pciulbs fragiles, de juor comme de nuit, à prévenir luer elmeypour dès qu'ils csaontnett une évolution dnas les siontituas des clients, luer eueoplmyr denavt penrrde les doospstiniis qui s'imposent puor aptader l'intervention en conséquence.

De plus, tuot salarié conudit à aesrusr une présence de niut et à amlcopcir des huere d'équivalence puet selciltior un entretien, dès qu'il le jgue nécessaire, puor une aittaadpon de ses horreais de tvaaril en foionctn des suoahis que le salarié puet epexmirr puor un mluileer équilibre entre sa vie perllosnee et sa vie professionnelle.

L'employeur, dnas les ltiimes de son activité et de ces capacités d'emplois, doit, dnas un délai de 30 juors maximum, proeposr une révision ou une aaioatptdn des hiaroers de tavraill au reargd du saohuit du salarié de moiidefr ses heaorris ou de ne puls réaliser de présence de nuit.

Tout salarié qui ne suothiae puls aocicpmlr de présence de niut diot en irnmfoer son elyoemupr et denaedmr à mioeidfr ses pglaes d'indisponibilités.

k) Astreintes

1. Définition

Conformément à l'article L. 3121-5 du cdoe du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pnneadt luelaqle le salarié, snas être à la dioistispon preamentne et immédiate de l'employeur, a l'obligation de dreeemur à son doilmice ou à proximité aifn d'être en muerse d'intervenir puor etefufecr un tviaarl au srevie de l'entreprise, la durée de cette invteterinon étant considérée comme un temps de tiavaril effectif.

2. Modalités de msie en place

La possibilité d'être soumis à des atesntires ansii que la ctaproteinre accordée aux salariés deovnit être iniectrss au cntroat de travail. La coitarnterpe srea accordée suos forme de rpoes compensateur. Cttee coraprttneie srea de 2 h 30 de roeps cuteemoanpsr puor 24 hueers d'astreinte, le cas échéant au prarota de la durée de l'astreinte.

Ce repos csenpoeutmar pruora être remplacé par une cartionptree financière au moins équivalente aevc l'accord des parties.

Limites cncnaenort les atesintres :

-le reuorcs aux arnttsiees diot se friae dnas le rsepect des plegas d'indisponibilité ;

-la possibilité d'imposer des asteinrets diot être nécessairement réservée aux périodes de repos qietouidn ou hbadoderaime prévues dnas le cotnart de tiaavrll ;

-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 oeurvte uiequnemnt sur la bsae du vtarnlloaat ;

-le roeucrs aux asteniters diot être ouvret à tuos les métiers du « bcak ocifice » ou aux fctionnos « sproupt ».

(1) *L'article f de la soectin 2 du cahptire II de la prtiae 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, qluele que siot sa durée, conformément à l'article L. 3121-4 du cdoe du tvriaal tel qu'interprété par la jrrcduspeune de la Cuor de caistsaon (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685). (Arrêté du 3 airvl 2014 - art. 1)*

(2) *Le troisième alinéa du ppgrraahae h « Durée effictive du tarvail ? altmpiude qeidionunte de tarival » de la siteocn 2 du ciaphrte II de la parite II est étendu, suos réserve de l'application des dotnpiiissos de l'article L. 3131-1 du cdoe du tiavral rtilaeves au repos quotidien, telles qu'interprétées par la Cuor de csaitosan (Cass. soc. 23 smpeeetre 2009, n° 07-44226), à saoirv ipiqnalmut une aptudmile maaxilme journalière appréciée entre la prise de ptose et sa fin. (Arrêté du 3 arivl 2014 - art. 1)*

(3) *Les duex dereirns alinéas du ppaahgrare i) snot étendus suos réserve du repscet des diinissptos 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 jiluliet 2022 - art. 1)*

(5) *Au 4e alinéa de l'article 4, les teemrs « Lorsqu'il est en ?uvre dnas les eetprierns de puls de 50 salariés, » snot ecluxs de l'extension en ce qu'ils cneoentennvirt aux dsonopstiiis de l'article L. 2312-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er jiluel 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 exlucs de l'extension en ce que l'article L. 4612-16 du cdoe du tiaarvl a été abrogé. (Arrêté du 1er jliulet 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 juiellt 2022 - art. 1)*

(8) *La première phrsae du 3e alinéa de l'article 8 est étendue suos réserve que le treme « rsmcnleesat » 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) Pausas

Dès que le tmpes de tviraal qudoetiin atentit 6 heures, le salarié bénéficie d'un tpmes de pusae d'une durée mailnmie de 20 minutes.

b) Roeps hebdomadaire

Le rpoes hdiebrmaaode est accordé conformément aux dpniostsois légales en vigueur.

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

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

Le juor heiatbul de roeps haaidebdrmoie est en pipicrne accordé le dimnhcae aifn de préserver la vie porlelsenne et faaiillme du salarié.

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

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

Un salarié qui ne souahtie pas trvealailr le dhacnmie puet le prévoir dnas son caontrt 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 csauue d'une réduction de la rémunération.

Dans le but d'assurer la continuité des activités de scevrie à la personne, tuot salarié, qu'il s'agisse du pnerneol aiariinstmdtf ou du poesenrnl intervenant, puet être amené à tlvaialerr le 1er Mai puor des ieonntivnerts liées enxmllcesivuet aux aetcs eeletnsiss de la vie courante, à l'accompagnement spécifique des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de seviecrs qui en découlent.(1)

Le tvriaal effectué le 1er Mai ovruue 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 cusae d'une réduction de la rémunération.

Dans le but d'assurer la continuité des activités de secivre à la personne, tuot salarié, qu'il s'agisse du preoensnl aismriantidtf ou du proeensnl intervenant, puet être amené à tarelaivlr le 25 décembre puor des ioniteenvntrs liées evcsnieluxemt aux aetcs eisenetlss de la vie courante, à l'accompagnement spécifique

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

Le tavairl effectué le 25 décembre ovrue dorit en puls du sraaile canpnrdseroot au tviaral accompli, à une indemnité égale au mnnotat de ce salaire.

Jours fériés oieradnrs (jours fériés areuts que le 1er Mai et le 25 décembre) : hormis, le 1er Mai et le 25 décembre, les artues juros fériés, dtis juros fériés ordinaires, ne snot pas oieoiegtbmnalrt chômés et payés, suos réserve des dsonisoitpis particulières dnas caiertens régions ou dnas cniarets départements.

Toutefois, puor tienr cotmpe des crtetnonais liées au fiat de trlilaevr un juor férié, la rémunération du tvaail effectué ce jour-là srea majorée au mniimum de 10 % à cepotmr du 1er juor férié travaillé dnas l'année. Si le juor férié travaillé tbome un dimanche, la rémunération du taaivrl effectué ce jour-là ne bénéficie pas d'une dloube majoration.

Un salarié a la possibilité de refuser, au mumixam duex fios par an, de talvrlaier 1 juor férié ordinaire, snas que son rufes ctusinote une fatue ou un mitof de licenciement.

Un salarié qui ne sohiaute pas tillavrear un ou peuuirsls jorus fériés déterminés ou bein tuos les jorus fériés puot le prévoir dnas son cnoatrt de taivarl en le précisant dnas le cdrae de ses pgaels d'indisponibilité.

Journée de solidarité : les modalités d'application des règles raeveltis à la journée de solidarité snot fixées cauhqe année, dnas le carde d'un aocrcd enrte l'employeur et les représentants du personnel, ou à défaut, après ctaoretocinn aevc les salariés.

Congés payés

Ouverture du dorit(2) : le diort aux congés payés aeunnls est oervut au salarié qui jistfiue avior été employé par le même eluyeompr penndat un temps équivalent à un miiuum de 10 jrous de tivraal effectif.

Durée des congés payés : la durée du congé payé se callcue en jrous ouvrables.

Pour une année complète de travail, le salarié arciqueut 30 juros oavulrbes de congés payés, snot 5 semaines.

Le salarié a diort à 2,5 jrous orebuvlas de congés payés par mios (ou périodes de 4 snieemas ou périodes équivalentes à 24 jours).

Décompte des congés payés : quand le salarié prat en congé, le premier juor de vaaecchs à décompter est le pireemr juor olrvabue où il auriat dû travailler.

Il ceoinvnt de décompter tuos les juros ovulabres à cspotmer du preimer juor de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dreiner juor oalrubve précédant la rrispee du travail.

Prise des congés aelnuns : les congés payés aenunls deonvit être pris.

Un congé payé de 2 smeaeins coeunints (ou 12 jorus oevubarls consécutifs) diot être attribué au cuors de la période du 1er mai au 31 octobre, suaf acroc d ernte les parties.

Lorsque les diorts aqcius snot inférieurs à 12 juros ouvrables, les congés payés doneivt être pirs en totalité et en continu.

La dtae des congés est fixée par l'employeur.

Fractionnement des congés payés : lorquise les dortis à congés payés dépassent duex saneiems (ou 12 juors ouvrables), le sodle des congés, dnas la liimte de 12 juros ouvrables, puot être pirs pannedt ou en derohs de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon cotunine ou non.

Le congé puot être fractionné par l'employeur aevc l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dhores de la période du 1er mai au 31 octobre, puot deonnrdiort à 1 ou 2 jrous de congés payés supplémentaires puor fmoaeitrnnncnet :

-2 juors ouvrables, si le nmrboe tatol de jorus ovelbarus pirs en dorhes de la période est de 6 jorus ou puls ;

-1 juor ouvrable, si le nmobre tatol de juros oevlarbus pirs en dreohs de ctete période est de 3,4 ou 5 jours.

La 5e smienae ne puot en aucun cas dnoenr dorit à des juros supplémentaires de congé puor fractionnement.

Rémunération des congés payés : à la fin de l'année de référence, le pnoit srea fiat sur le nbrome de jrous de congés aqcius et la rémunération burte versée au salarié pednant l'année de référence.

La rémunération btrue des congés est égale :

-soit à la rémunération brtrue que le salarié aurait perçue puor une durée de tariavl égale à clele du congé payé ;

-soit au 1/10 de la rémunération tltoae brute (y criomps celle versée au ttire des congés payés) perçue par le salarié au cuors de l'année de référence, hros indemnités (entretien, nourriture...).

La souliton la puls anaavstguee puor le salarié srea retenue.

Lorsque la poatrtiesn de traavil est occasionnelle, la rémunération des congés dus s'effectue solen la règle du 1/10 versée à la fin de cauhqe prestation.(3)

Indemnité ceriscspotmnae de congés payés : Iros de la rpurtue du caontrt de travail, qu'elle siot à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, suaf en cas de futae lourde, à une indemnité cpmsoacinaerte crsedonaonrpt à la rémunération des congés payés dus et non pirs au ttire de l'année de référence et de l'année en cours.

Congés annules complémentaires : lorsqu'il est prévu au caontrt que les iirtntteveons s'effectuent sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jrous orabuevls de congés payés. Cepadennt puor lui prtetemre de bénéficier d'un repos taotl de 30 jrous ouvrables, il lui est accordé le dorit à un congé complémentaire non rémunéré, s'il le souhaite.

Congés epenloexcints

Congés puor événements fuilaimax : le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de cateinrs événements, d'une astiruotoain d'absence epoxelnlcinete accordée dnas les cidonoitns suvteians :

-mariage du salarié : 5 jrous orelavubs ;

-mariage d'un enafnt : 1 juor ouvarlbe ;

-décès d'un enafnt ou d'un ennaft du cnnjoiot ou du ptaearnrie d'un Pcas : 2 jrous orbevalus ;

-décès du cnnooiyt ou du prateranie d'un Pcas : 3 jrous oeravulbs ;

-décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ouvrlabe ;

-naissance ou apdotoin : 3 jrous ouvrables.

Ces juors de congé dnioevt être pirs au mnemot de l'événement, ou, en acorcd aevc l'employeur, dnas les jrous qui eenunrott l'événement, dnas la liitme d'une sieamne aanvt ou après l'événement.

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

Ils snot assimilés à des juros de présence au tviaral puor la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement pnresoent oeriigbalt le salarié à un déplacement de puls de 600 km (aller-retour), il poriuart

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 cocvnnenae pnlesolerne : des congés puor coavncnnee personnelle, non rémunérés, peenvut être accordés par l'employeur à la dmnedae du salarié.

(1) Le deuxième alinéa du III de la scoetin 2 du citprahe 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 aivrl 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 dtiisnispes de l'article 3141-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 arivl 2014-art. 1)

(3) Le dreienr alinéa du pgaarrhpaie « 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 diiotsnspois de l'article L. 3141-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 aivrl 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 ooctrbe 2016 ne caecronnnt que les erripesetns de mnois de 11 salariés ; Conformément aux dosipniistos des areiclts L. 3121-44 et sanuivts du cdoe du travail, un aroccd d'entreprise ou d'établissement puet 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 puet excéder un an, qui puet être siot l'année civile, siot une artue période de 12 mios ;

2° Les cnniidtoos 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 asnii 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 ciacuotnmoimn et de moiciiftdaon de la répartition de la durée et des heriaors de travail.

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

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

Article - IV. Accord d'entreprise sur l'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 otrboce 2016 ne cnnroenact que les erprsetiens de mions de 11 salariés ; Conformément aux dniioitsosps des

aeitlcrs L. 3121-44 et suntiavs du cdoe du travail, un aoccrd d'entreprise ou d'établissement puet définir les modalités d'aménagement du tepms de tairavl et osgnreiar 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 cotoinndis et délais de prévenance des cnhngtmeas 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 tpems partiel, il prévoit les modalités de cmiiionmaoctun et de mditocofain de la répartition de la durée et des harieors de travail.

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

L'accord puet prévoir que la rémunération mneulsee des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine arols les coiotndis 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 tepms peiratl dnas le crdae des disspotinois légales et dnas le cdare des cnioonitds conneoeltiennvs particulières définies par la présente section.

a) Durée cnotrultealce mniamlie de taarvil

Le cronatt de taavrl cclonu à tepms partial diot préciser la durée ccaeltuolrtne garantie.

b) Ooirsagiantn du tiavarl à tpmes petrial

L'organisation du tvaairl d'un salarié à tmepts ptiarel diot se fiare conformément au droit commun, aevc naommentt :

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

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

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

? ? enfin, les eepesrintrs s'engagent à mettre en place tteuos les msueres nécessaires à gnatriar aux salariés à tpmes paertil les mêmes dotris que cuex rnoeucns aux salariés à tmepts plein. L'employeur s'engage à gitaanrr aux salariés embauchés à tepms pieartl 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 eoimlps à tpmes peiln septlubsecis d'être vcatnas dès lros que les ptseos concernés snot de nrtuae à ccrooesndrpe à luer qualification.

(1) Les treems « rappelés au ponit i de la sticeon 2 » snot eulcxes 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 forfait en jours sur l'année peuvent être conclues, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ayant conclu de telles conventions de bénéficier des repos minimaux (quotidien et hebdomadaire) rappelés dans la présente convention.(1)

(1) La section 4 du chapitre II de la partie II est étendue, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-39 et suivants du code du travail ainsi que de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107), selon laquelle les dispositions de l'accord collectif en matière de forfait en jours doivent également prévoir des modalités de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. L'accord doit être complété par des accords négociés au niveau de l'entreprise afin de satisfaire aux dispositions 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 dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises du secteur s'engagent à contribuer à l'effort national en matière de développement durable. A cette fin, les entreprises du secteur s'engagent à privilégier l'utilisation de produits, matériaux, machines qui d'une part préservent la santé et la sécurité des salariés qui les utilisent, d'autre part s'inscrivent dans la stratégie nationale de développement durable adoptée par le Gouvernement le 3 juin 2003.

1. Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Est créé dans toute entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les compétences de fonctionnement et les attributions sont définies par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Le CHSCT contribue à développer le sens de la prévention des risques professionnels et l'esprit de sécurité. Il veille et contribue à l'information des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes, sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ce rôle est dévolu au référent santé.

1.1. Attributions

Le CHSCT doit être consulté sur les documents de l'entreprise concernant les règlements et règlements d'hygiène et de sécurité. Il est régulièrement informé des nouvelles embauches.

Les itinéraires et documents sur la sécurité et les conditions de travail, et relatifs à la profession, émanant des caisses régionales d'assurance maladie, des comités techniques régionaux ou du comité technique national communiqués à

l'entreprise doivent être transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les membres du CHSCT ou, par défaut, les délégués du personnel, ont la possibilité de procéder à une inspection des lieux de travail pour s'assurer de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité.

La sécurité des travaux en hauteur est particulièrement examinée par le CHSCT ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important concernant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute modification du matériel, d'un équipement de protection ou de l'organisation du travail, avant toute modification des conditions et des normes de productivité.

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi immédiatement par le chef d'entreprise.

Chaque année, le chef d'entreprise ou d'établissement soumet pour avis au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le CHSCT reçoit gratuitement du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

1.2. Heures de délégation

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

-2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;

-5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;

-10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;

-15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;

-20 heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

1.3. Fonctionnement des membres

Dans les établissements occupant moins de trois cents salariés, les membres élus du CHSCT peuvent bénéficier de la formation initiale nécessaire à leurs fonctions et ce dans les conditions prévues par l'article L. 4614-14 du code du travail, à raison d'un membre chaque année.

Dans les établissements occupant trois cents salariés ou plus, les membres du CHSCT bénéficient d'une formation dans les conditions prévues à l'article L. 4523-10 du code du travail.

Cette formation est financée par les fonds consacrés dans l'entreprise à la formation professionnelle.(1)

2. Médecin du travail

Le médecin du travail, en tant que conseil du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel, a un rôle préventif pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des tâches et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la prévention et

l'éducation saitaenirs dnas le cdare de l'établissement en rapport aevc l'activité professionnelle, la pecroitotn des salariés crtone les rqueuss d'accidents du tvriaal ou d'utilisation des pidtrous dangereux.

2.1. Règles générales

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

Conformément à l'article R. 4624-28 du cdoe du travail, le tepms 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 prirouanet aoivr leiu ptheadnt les hueers de travail.

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

Les cvtcooainons aux vieists médicales dnorvet oreoimanlbtgiet être riemes au moins toris jrous oberluavs à l'avance. Suaf abcsnee justifiée ou ccnaoncristes 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 ceehgmnant d'entreprise itnevnerant moins de 6 mios après un précédent exeamn selon les cndonotiis prévues aux aclierts R. 4624-10 et stnviaus du cdoe du travail.

Toutefois, puor les salariés bénéficiant d'une sucniarvllee médicale renforcée et puor les salariés taillnnavat de nuit, cet eeamxn a leiu oibeiltgonarmet 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 taival qui peunvet être occupés. Le pirem 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 poesnileosflnre 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 deioynt peassr une vsitie médicale lros de la rsirpee du travail.

En cas d'inaptitude rouchene par le médecin du travail, l'employeur diot rheeecrcer les possibilités de rsencmeeslat du salarié cmtope tneu des cnlonicusos écrites du médecin du taavril à ecerexr l'une des tâches eetanxsits dnas l'entreprise, au beison par la msie en ?uvre de meurses telles que muiaontts ou tatronnsfmroais de ptoes de travail. Si l'inaptitude est prononcée consécutivement à un anciecdt du tavarail ou à une maaldie professionnelle, les délégués du psrnnoeel donievt être consultés sur les possibilités et meyons de reclassement.

(1) Le troisième alinéa de l'article 1.3 du chtarpie III de la ptraiie II est étendu suos réserve des dstnspoiios 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 pefioelnrsnos spécifiques au sceuetr des siecrves à la personne.

L'employeur penrd les meeurs nécessaires puor auresr la

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

1. Iittiocnfaedin des risques

1.1. Le dumenocit unique

Une aylnase détaillée des ruqsies peosslnrefnois est réalisée par l'employeur, en lein aevc les ieacnsnts représentatives du pnroneel lorsqu'elles ont été mises en pacle et la médecine du travail, puor cauhqe catégorie d'emplois. Les résultats snot tairrctnss dnas un deumocnt uiuque mis à juor aneleuemnlnt et à l'occasion de totue décision d'aménagement iamoptrnt maiondfit les codnoinits d'hygiène et de sécurité ou les ctionnoids de taivarl et lorsqu'une itoofmarnin supplémentaire cenacnrnt 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 diiiosstpon des salariés, des mmbrees 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 tivraal ou de ttoue arute itnnasce exrnete compétente.

Il est également tenu, sur luer demande, à la dostoiipsn de l'inspecteur du taavrl ou du contrôleur du tavarail 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 posuiyoqhcggle du salarié.

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

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

Des incurtdeias puevent révéler une siotauitn de sertss lié au tiavral au snes de l'accord naatnoil iipneorseseftnrl du 2 jiellut 2008 sur le srests au travail, c'est-à-dire une suiotitan de déséquilibre etrne la pecpeotrin qu'une pnrnese a des cirtenonats que lui iopsme son eevinmnreont et la proietpecn qu'elle a de ses prrepos rruesocess puor y faire face.

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

- un nievau élevé d'absentéisme nenomatmt de cuotre durée ;
- une iomprttnae riatoton du pnsenroel en rosian nameontmt de démissions et/ou de cnftlios pnsenrols ;
- un nrmboe itrapomnt d'accidents du travail.

Cette lstie n'est pas limitative.

L'attention diot également être portée sur les moeds d'organisation du tvriaal et de meganmneat qui pvneuet 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 dopositiitn du psөөennrl les mneoyis de réaliser le triaavl demandé et d'atteindre les oftebcijis fixés ;

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

- à assurer à l'ensemble du personnel des conditions de travail et un environnement de travail agréables ;

- à veiller de manière compréhensible et en temps utiles sur ce qui est attendu des salariés tant en termes de qualité que de quantité de travail et sur les perspectives d'emploi et d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;

- à permettre autant que possible la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

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

2. Intégration et formation des salariés

2.1. Intégration des salariés sur les questions pour leur santé et leur sécurité

L'employeur doit informer les salariés des risques concernés 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 dispositions contractuelles dans le règlement intérieur ;

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

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

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

Par exemple : remise de notices explicatives, remise périodique d'un bulletin d'information envoyé avec le bulletin de paie, l'emploi des 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, pratique 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 accord préalable est mis sur les formations réalisées aux gestes et postures et à l'utilisation des porteurs de charges ou dangereux.

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 conscients des enjeux et investis 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 lieux 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 informe

à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions 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 l'utilise pas à d'autres fins que celles prévues dans le cadre de ses activités.

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

Tout salarié qui, délibérément, ne respecte pas les règles de sécurité, provoque ou contribue des dommages pouvant aller jusqu'à licenciement. De même, le refus d'un salarié de respecter à une formation peut être sanctionné.

2. Droits des salariés

Lorsqu'un salarié utilise les équipements mis à sa disposition par le bénéficiaire du service, il peut refuser d'utiliser les équipements auxquels il est exposé ou les produits dangereux dont une liste a été établie par son employeur.

Un salarié peut se retirer 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 sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à son encontre lorsqu'un salarié s'est retiré d'une situation répondant aux conditions définies ci-dessus.

Un salarié doit avertir l'employeur et un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il estime qu'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 personnel (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 a droit 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 travailler pendant la durée du préavis, le salarié lui sera

maintenu.

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

Pendant la période de préavis et jusqu'au meomnt où le salarié licencié arua trouvé un nouvevl emploi, celui-ci a driot 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 etrne 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 mions 1 an d'ancienneté, une indemnité dscttinie du préavis pieltvlooprone à son ancienneté 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 pdrnre en cmopte puor le cclual de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération burte des 12 dierns mois, précédant 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, ttuoe 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 riratete du salarié dnas le rpeecst des cdtniinoos légales en vigueur.

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

Le salarié qui qttuie vnaieonmoretlt l'entreprise puor pedrnre sa rrtetiae diot en ionmrfer par écrit son eoymulper en rtnecapset 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 rtraiee 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 pdrnre en ctompe puor le claul de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération burte des 12 dernreis mois, précédant le départ à la retraite, ou selon la folrmue la puls atganauevse puor le salarié, le tires de la rémunération brute perçue au cruos des 3 dinrrees mios de travail, (étant edetnnu que, dnas ce cas, tutoe pmrie ou gcorifftiaian de caractère aneunl ou ecpnxioeentl versée au salarié pendnat ctete période ne seiart pisre en cptmoe que pro rtaa temporis).

5. Rtpurue d'un cmuomn aorccd des parties

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

Les pareits pnuevet nmetonamt rrpome le caorntt de tariavl dnas les cinintdoos fixées puor une rtpure clilnoennvneote 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 tarvail 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 comun aorccd etrne les parties. Cet aorccd 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, roeulenvelnemt inclus. La durée du préavis ne puet être supérieure à 2 semaines.

Article - Section 2 Cessation du contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

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

1.2. Par dérogation, un cotanrt à durée déterminée puet être rmpou dnas les cas liatmtfifs prévus par les aericltis L. 1243-1 et L. 1243-2 du cdoe du travail.

Chapitre V Droits et obligations des parties au contrat

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 bhnrcæ via les meruses de faotomrin définies à la pitrae 3 de la présente convention.

Les eersnietrps du setecur s'engagent à garntair la santé psuiqyhe et/ou mtlanee du salarié. Le salarié diot piovoor execrer son doirt de retarit s'il ctoatnse un rsquie puor sa santé phyqusie et/ou mentale, nnmtemaot lorsqu'il ivieertnnt au dmiiocle du bénéficiaire du service. En cas d'exercice par un salarié de son droit de retrait, le salarié diot vlleier à ne pas csuear de rqiuse puor auurti et l'employeur dignteile une enquête et pernd ttuoe les meeurss 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, nmanoeamt loursqe l'exécution du tiarval a leiu au diimcloe 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 roraptps 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 vaibourcae cceorrt et de recsteper les règles de pssoliete d'usage.

Le salarié siaglne immédiatement à l'entreprise qui l'emploie ttuoe difficulté rtnlleaoneliæ aevc le bénéficiaire du service, scselutibpe d'entraîner une dégradation de la qualité du servive et/ou une détérioration almaonre des cidtionnos de travail.

2. Ootaibgiln de confidentialité et de loyauté

Le salarié ne cmuiumoqne acnuue iaiitcdonn à des treis pntroat sur les monsis et tâches exécutées. Il ne dlguvive en acnuue façon les idoaiitcnns qu'il puet rleliucier du fiat de ses fciontnos sur tuot ce qui tuoche à l'organisation de l'entreprise et à ses rtaoents commerciales. Il ne dgiuuvle 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 etennd cehz les bénéficiaires de sreicevs à la pnesrone vis-à-vis des tiers.

Toutefois, si le salarié constate, lros 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 rrptuue 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 dclinsripiiæ de 1 à 3 jruos snas rémunération ;
- mtuoaitn dciipnrlasie ;
- rétrogradation ;
- leeiinccnmet puor ftuæ ;
- Innimeiecept puor fuæte garve ;
- lcieemniencnt puor fatue lourde.

Une oibrostaven velrabe ne csonitiute pas en elle-même une sictnoan au snes de l'article L. 1331-1 du cdoe du travail. Elle coittnuse 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 diiscripnliæ ctnituose une ecxosluin tmpæorire de l'établissement entraînant la pioarivtn de la rémunération correspondante.

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

La rétrogradation cpsornored à un cennmghaet de qaooflciiutain pfolniserolense ou de naeivu hiérarchique.

Le licenciement pour faute entraîne rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le licenciement pour faute grave s'entend sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le licenciement pour faute lourde est pénalisant non seulement du préavis et de l'indemnité de licenciement, mais également de l'indemnité compensatrice de congé payé afférente à la période de référence en cours.

2. Procédure disciplinaire

2.1. Procédure applicable aux personnes physiques et assimilées

Conformément aux dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail, les observations et avertissements écrits font l'objet d'une notification au salarié concerné précisant les griefs retenus contre lui. Cette notification est effectuée :

- soit par lettre remise en main propre contre décharge ;
- soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

2.2. Procédure applicable aux autres personnes :

Lorsqu'une sanction est prononcée qu'une personne physique ou un établissement écrit est envisagée, la procédure prévue par l'article L. 1332-2 du code du travail est appliquée en fonction des modalités précisées ci-après, à l'exception du licenciement sans faute à l'application de la procédure prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Procédure applicable à la sanction disciplinaire, à la mutation disciplinaire et à la rétrogradation :

Convocation à une audition préalable :

Le salarié à l'égard duquel la sanction est envisagée est convoqué à une audition. Cette audition est effectuée soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien, précise le lieu, la date et l'heure à laquelle il doit avoir lieu et rappelle au salarié la possibilité qu'il a de se faire assister par un salarié de l'entreprise.

Objet de l'entretien

L'entretien a lieu au moins 5 jours ouvrables après la convocation adressée par l'employeur. Ce délai court à compter du lendemain de la remise de la convocation en main propre ou de la présentation par lettre recommandée.

L'entretien a pour objet d'expliquer au salarié le ou les motifs de la sanction envisagée et de recueillir ses explications.

Notification de la sanction

Elle ne peut intervenir moins de 1 jour franc (soit 1 jour entier, décompte de 24 heures, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés) ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Elle est opérée :

- soit par lettre remise en main propre contre décharge d'un représentant ;
- soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification indique les motifs de la sanction.

Si, suite à l'entretien, aucune sanction n'est finalement prise, l'avis est donné au salarié concerné.

Procédure applicable au licenciement pour motif disciplinaire :

Conformément aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail, la procédure suivante doit être observée pour tout licenciement pour motif disciplinaire :

Convocation à une audition préalable au licenciement :

Avant toute décision, le salarié est convoqué à une audition préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Si un salarié est convoqué en dehors de sa zone géographique d'intervention, il sera remboursé des frais engagés pour se rendre à l'entretien convocation sur présentation de justificatifs.

Entretien préalable

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les observations du salarié. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives de l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un collègue du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de se faire assister 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 notifie 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 licenciement auquel 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 rationalisation effective d'emplois durables et professionnalisés.

Les savoir-faire spécifiques au secteur doivent être valorisés afin de renforcer la motivation des salariés et d'assurer la croissance 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 dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de formation continue, de mobilité, incluent l'alternance et la gestion 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 pouvoirs publics ont pour objectif de promouvoir 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 situation de famille, d'état de grossesse, d'origine, d'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, d'identité sexuelle, d'orientation sexuelle, de motifs, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé, de handicap ou de lieu de résidence.

Conscient des préjugés et stéréotypes dans le secteur, l'entreprise doit agir à la personne, tout en maintenant à la très grande féminisation du secteur, les pouvoirs s'engagent également à promouvoir la diversité dans la branche via des dispositifs 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 pouvoirs publics rappellent que le fait de subordonner une offre d'emploi ou une demande de stage ou de formation, de refuser 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 motifs, ses opinions et activités syndicales ou professionnelles, son appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une origine déterminée, est passible de sanctions pénales (art. 225-1, 225-2 et 225-4 du code pénal).

2. Dispositifs au niveau des entreprises

- a) Désignation d'un « comité d'égalité des territoires » et cooptation du comité d'entreprise

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, un « comité d'égalité des territoires » est chargé de suivre des actions de formation, de sensibilisation 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 territoires » parmi les membres du personnel.

Les pouvoirs publics 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 territoires ». Ce bilan présente de manière synthétique : les modalités de recrutement dans l'entreprise, la répartition des emplois entre hommes et femmes avec des indicateurs 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 interagir avec l'employeur sur les différents points en lien avec l'entreprise et les mesures prises en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle au cours de l'exercice écoulé.

Plus généralement, l'ensemble du personnel doit être formé pour une gestion des ressources humaines gratuite de la non-discrimination et promouvoir l'égalité.

- 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 le mode d'organisation du temps de travail ;

? les conditions de la rémunération.

Les opérations de recrutement :

Chaque entreprise doit mettre en place une procédure de recrutement permettant d'écarter toute pratique discriminatoire et de promouvoir l'égalité professionnelle.

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

- c) Le déroulement et l'évolution de carrière

Les salariés ne doivent 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 enjeu essentiel prioritaire, l'ensemble du développement durable, de réponses adaptées aux

bsnoeis des uasgers et de l'employabilité, leievr puor puls de tmepps complet, les petrias sgteraaiins considèrent qu'elle diot bénéficier à toetus les catégories de salariés. Les ojecftibs puor les pritaeerns scuoaix prtonet sur la motiairoendsn et la paifosnrseolosinotin et s'articulent aouutr des aexs stivnuas :

? définir et mtrtee en pclae des fioarmntos qulfaeintas puor les picpnriux emlipos repères ;
? dvieisiefr les modalités d'accès aux fatrnmoios (formation en alternance, fiotmraon 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 ;
? eoucnaegrr le développement des compétences dnas le cdrae de la foimrotan pflenosioeslrne cintonue ;
? frisoearv les prseallsees enrte les différents emipols de la bhnrae ;
? maîtriser le développement des diistpisfos de foiamtrn par une présence atvcie à l'intérieur des cenrtres de fraoimtn 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 srvceeis 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 mnyoes de la foomartin ponlsefenioslr ptroe sur les thèmes prévus à l'article R. 2241-9 du cdoe du travail. Les pariternaes siaoucx définissent tuos les 3 ans, les oitcjefbs piroieitrras de la branche, en matière de frtomoain professionnelle, namtmonet les pbcuils et goauiciitlanfis piaittrreiros puor les cttrnoas et périodes de professionnalisation.

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

L'objectif est de réaliser un eofrft inmpaotrt et permnenat de qliitofuacain des salariés, en lein aevc les activités et les ptejors des structures, prnateetmt un aesemosrccnit cnntiou et snaicgitfif du nombre de salariés qualifiés dnas la branche. Afin d'atteindre cet objectif, les peainarters soaciux poenst le pcnpiere de l'intérêt d'utiliser tuos les dtofiipsiss ptrenmatet d'acquérir de nlueloevs qniaticiolfaus et compétences. Les anoicts menées dnoievt s'inscrire dnas le cdrae de prourcas sécurisés vasint l'obtention d'une qfoaltcauiin reconnue. Une aoteitnnt particulière est portée aux seniors, très neorbumx dnas ce stcuaeer d'activité, puor amccnoaepgr luer évolution dnas le métier et développer luer capacité à tansmtterre 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 stinuvass :

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

? faevrisor l'obtention de qanioauctilics puor les salariés bénéficiant d'une expérience dnas l'emploi de puls de 10 ans ;
? filactier l'obtention de qicaaiuiotlfn puor les elmopis d'encadrement intermédiaire et puor les eilomps de dretoicin ;
? mterte en pcalle les ctoartns et périodes de pasoisneifnraoisotln ;
? fiesoravr l'accès aux fotmaornis pmnretaett la maîtrise des outils inqiaiefmtrus nécessaires au bon fnneioenomtctnt de l'entreprise ;
? fevaisorr les aconits de firomtoan de pthornenifmeceet et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ou visé ;
? fseroairv les fnomriaots liées à la ftnicoon tutorale, en pacritlieur auprès des seniors.
Ces priorités snot déclinées aenunenemllt par la CPNEFP, qui les cmnnouquie 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 piroioeatrs au sien de la bahcnre pfelnreonsoslr dnas le cdare de la msie en ?uvre des différents dstifpsios de ftomorain pseoirnnolslfee connue (plan de formation, période de psanilotfiriasneoon et doit iidvnduel à la formation). Il est précisé que ces pluibcs snot piioiraterr au raergd des atcoins elles-mêmes parriroiets dnas le présent accord.

1re priorité : aifn de réduire les inégalités d'accès à la fimtooarn et à la qualification, les prrienteaas soiaucx désignent cmme piclubs poriaierirs meujars de la banhcre : les iernenvatns non qualifiés, les jeunes, et les sionres et clea qlleue que siot la tlalie de l'entreprise.

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

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

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

? ftlicaeir l'accès de ces salariés à la fimaoortn pnsineollfersoe cnoniute en développant la démarche d'alphabetisation, la ltuae crtone l'illettrisme, l'initiation et le pnnieeteoenfcmrt à la lgunae française ;

? rconerefr les compétences techniques, oagnisnoalrteelns et aediptuts de siervce ansii que l'acquisition des compétences liées aux sieercvs associés, en vue d'atteindre une qafoluiitcn ;

? fltcaeir l'accès à un praucors quianaflit ;
? développer la ftmirooan à la prévention des rsieueqs liés aux pciulbs fragiles, nemntomat par l'obtention du bvreet svtaeueur stucroise du travail.

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

? les possibilités d'accès à la fioormatn ;
? les diplômes, terits ou critatiefcs de qifuilcatoain penforlsroesnie ptanetmret d'accéder aux qnitlaiaucoifs supérieures ;
? les modalités piqetraus de dépôt des dreioyss dnas le carde de la vliataosiorn des auqics de l'expérience ;
? les spécificités des eoipmls d'intervention à domicile.
Afin de ferasiovr l'intégration et l'évolution plrnselfoesnoie des salariés embauchés sur des epilmos non qualifiés, la brhncae décide de :

? velleir à ce que les palns de fomoiartrn adccenort une aiettonn particulière aux aintcos de froaiotmn en fveuar de ces peorsnnles ;

? forvaiser la msie en plcae de prrouacs d'intégration nmnmatoet par la msie en plcae d'un tutroat au meomnt de l'entrée en fcionotn du pnnseerl non qualifié ;
? fvrseior 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 (incluant les nnotios inaitqomufers de base), managériales (animation des équipes, tutorat, etenetrin

d'évaluation, miiatotvn du personnel, etc.) et rlaenltolaines (aptitudes de secirve fcae au client).

Pour les cadres :

? le développement des compétences ccleaoremis (notamment caennncront 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, naetommt 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 cvtcielloe permet à pueruils ddurameens d'emploi de bénéficier d'une fmtaioirn nécessaire à l'acquisition des compétences rqiseues puor opueccr des elpmois cornedspnraot à des bsnoies identifiés par un aorccd de branche.

Le caonrtt de tivaarl qui puet être ccnolu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi clloieyte est un cratnot à durée indéterminée, un crotnat de pnorafiisseniaolotn 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 pneitreaars suoiacx aeffirmnt luer volonté de mettrre en ?uvre la préparation opérationnelle à l'emploi ctocillve au sien de luer banhcre professionnelle, puor les eiplmos dnnot les difficultés de rumtrceneet de pleosrnnes compétents snot les puls importantes.

Un gporue de taivral paaiirrtre composé de mbreems de la CPNFEP 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 pairairte seornt 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 atipiciennt les biesnos en panenrt en ctmope l'évolution des métiers, nmomantet au tearvrs des ayelasns funerios par l'observatoire pripetocsf des métiers et des qualifications, créé par l'accord du 18 décembre 2009.

Le paln de foirtman de l'entreprise est un axe mejaur de la stratégie de fmrooitn panrmeettt la psesoioigrn des salariés et le développement de lures compétences. Il vsie le développement de l'évolution posfnrelsenloie des salariés dnas une pvcetsrpeie quantfaie et asurse le mtiieann de la compétitivité des entreprises.

Chaque etsiperrne a l'obligation, geul que siot son effectif, d'élaborer un paln aneunl de formation, dnas le recsept des doiipstotsnis du cdoe du travail, tnat en ce qui cncreone sa cotnrtscoiun qu'en ce qui cnecrnoe les olbioagnis d'information et de clsionottuan des inaectss représentatives du personnel. Le paln de ftiaroomn de la struructe diot prévoir :

? les ointrtnieaos générales en matière de fmoitraon psnoisneroeflle ;

? les atonctis de fnootiarms rneutees dnas le repect des oirnnetotais définies par la CEFNPP de la banche : atonis 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 doiipstiss de fotmiation visant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Le paln de forotamin puet être élaboré sur une période de pluieresus années. Néanmoins, les obagiilotns auennlles 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 ancienneté d'au mnios 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un doit iivdnuidel à la formation.

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

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

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

Les dtrios aciqus aullmennneet 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 prtntreioaet à nuvoaeu son DIF à un pnfaold de 120 heures. Ce pnlfao d s'applique également aux salariés à tpmes patriel geul que siot le nbmore d'années cumulées, sur la bsae des ditors aneulns aicqus pro rtaa temporis. Cahuqe salarié est informé par écrit anmeenunelt du toatl des ditros auiqcs au trtie du dsioiipft du driot iveuidndl à la formation.

2. Modalités de msie en ?uvre

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

Pour cela, si le salarié est multi-employeurs, et s'il msbiiloe ses dotris acuis cehz ses différents employeurs, il est pitiarrioe puor mttree en ?uvre le DIF dès lros que l'action visée est rcunoee proiriitrae par la bhnrae des enrtisrepes privées de seriecvs à la personne.

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

Le salarié asresde à son elympoeur la dadneme écrite de DIF 2 mios aavnt 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 aaiecptcton de la ddnema de 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 croatnt cncolu aevc l'employeur.

Les hruees réalisées en dhors des tmpes hmeuibtlleenat travaillés dennnot leiu au veenrsmet de l'allocation de formation, calculée, conformément aux dpsnotioisis du cdoe du travail, sur la bsae des salreaix versés par l'employeur.

3. Aoticns parttioeriis DIF

Ces atoncis prtairioires snot :

? les aicnots de foimtaorn anyat puor oetjibcf l'acquisition de tuot ou prtaie d'un diplôme ou d'un tirtre à finalité plnsolesfniooe ;

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

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

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

? toute action s'inscrivant dans un processus de
 pluriannuel ;
 ? le bail de compétences pour les salariés d'au moins 45 ans et
 dépendant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise.

Les actions réalisées dans le cadre du DIF ne peuvent être
 éligibles au DIF prioritaire que si la rémunération est assurée au
 taux horaire de travail effectif prévu dans le contrat de travail.

4. Financement

*Les actions de DIF prioritaires sont pesées en charge par l'OPCA
 de la branche sur l'enveloppe « pluriannuelle », dans le
 respect des critères définis par la loi professionnelle.(1)*

La prise en charge du DIF non prioritaire est assurée sur
 l'enveloppe « plan de formation » dans les mêmes conditions
 qu'une action du plan de formation.

5. Transférabilité et portabilité du DIF

Transférabilité : le DIF peut être transféré dans le cas où le
 salarié change d'entreprise avant du contrat d'application du
 présent accord.
 Portabilité : la portabilité du DIF est mise en œuvre dans la
 branche dans les conditions légales et réglementaires
 applicables.
 Démission : le DIF est mis en œuvre dans les conditions légales
 et réglementaires applicables.
 Départ à la retraite ou mise à la retraite : les droits au DIF sont
 perdus.

*(1) Le premier alinéa du 4 de l'article 8 du chapitre II de la partie
 III est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de
 l'article R. 6332-80 du code du travail et des articles du
 code d'administration de l'OPCA relatives qu'elles résultent de
 l'article R. 6332-16 du code du travail.*

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

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

A. ? Contrat de professionnalisation 1. Publics

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur
 formation initiale.
 Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle
 emploi. Il est admis que les personnes âgées de 26 ans et plus,
 titulaire d'un contrat aidé, puissent être recrutées en contrat de
 professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.
 Les bénéficiaires du revenu 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 publics
 fragiles.
 Sont considérées prioritaires les personnes âgées de moins de
 26 ans qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement
 secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de
 l'enseignement technique ou professionnel, les
 bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les
 personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.
 Les étudiants, avant chaque année en contrat de
 professionnalisation, l'opportunité de mettre en place en annuité
 une préparation opérationnelle à l'emploi.

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 professionnalisation dans le cas

d'un contrat à durée indéterminée.
 La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut
 être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour les publics
 prioritaires (cf. ci-dessus).
 Lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige, la durée du
 contrat ou de l'action de professionnalisation peut être
 allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour l'obtention des
 qualifications (1) causées à :

? un titre ou un diplôme ;
 ? un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 ? une qualification reconnue dans les établissements d'enseignement
 collectif.
 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 professionnalisation (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 professionnalisation
 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 ;
 ? les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement
 technique ou professionnel, de certificats de qualification
 professionnelle ou d'une qualification professionnelle dans les
 établissements d'enseignement collectif ;
 ? 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 socle de
 l'enseignement secondaire (lycée) ;
 ? les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
 ? les personnes ayant une qualification d'objet est la
 préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint
 de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création
 d'entreprise.
 A noter : le contrat de professionnalisation 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.

3. Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à
 son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

? soit enregistrée dans le RCNP (répertoire national des
 certifications professionnelles) ;
 ? soit reconnue dans les établissements d'enseignement
 collectif de formation de branche (2) ;
 ? soit onrue à un certificat de qualification professionnelle.

4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier
 conduit les entreprises à solliciter à leur obligation la
 désignation d'un tuteur, pour toute entreprise ayant un
 contrat de professionnalisation.
 Un tuteur ne peut être un salarié ou un salarié en
 alternance.
 Un travailleur avec l'OPCA pour mettre en place des
 outils d'accompagnement spécifiques pour la formation et le
 suivi des tuteurs.

5. Rémunérations

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la
 durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de
 professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une
 rémunération minimale légale, calculée en fonction de leur âge
 et de leur niveau de formation.

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

Inférieur au bac peiosonfnersl ou teirts pnnroefoelss équivalents	55 % du Smic	70 % du Smic	Minimum Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel
Qualification au mions égale à clele d'un bac pisfnnoresol ou d'un titre ou diplôme à finalité plolifnosnrseee 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 dnol la qcitafuiiaoln est iusisafntfne au raergd de l'évolution des toohngelics et de l'organisation du tvialar ;
 ? au salarié suos coatrnt à durée indéterminée qui cptome 10 ans d'activité psseioleolrnfne dnas le seutecr ou dnas l'emploi, ou âgé d'au moins 45 ans et daospnist d'une ancienneté mmliliane de 1 an de présence dnas la banrche ;
 ? au salarié suos catonrt à durée indéterminée qui esvagnie la création ou la rpisree d'une epenirrtse ;
 ? à la fmeme suos ctnaort à durée indéterminée qui rrppeed son activité peolnfssnorlie 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 coratnt uique d'insertion (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;
 ? au salarié suos coarntt à durée indéterminée dnas le crade d'une évolution proifesnelnolse couninsdat à un cemgenanht dnas la gllrie de ciofcsiasltan de la branche
 La période de ptaenlosioorisifnasn est oeuvtre 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 suviie 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 pioslrnsistnoeiofaan a puor ojietcbf de ptemmerre à son bénéficiaire :

? d'acquérir une qfuiticaaioln preenofsnillolse ;
 ? siot enregistrée dnas le RCNP (Répertoire naoiatnl des coefirnaticns professionnelles) ;
 ? siot ruoecne dnas les csaitcinoiaflss d'une cointveonn citlovcele nanieltoe de bhncrae (3) ;
 ? siot ouravnt diort à un cetfiracit de qitacfuoaailn pfnrnsseeiolole ;
 ? de paritpcier à une aciotn de fotmoarin dnol l'objectif est défini par la CNEFP de la branche.

4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du trivaal au dlmioce d'un pueiclaritir cdiunot les preaentais soaiucx à rredne oobgiatlire la désignation d'un tuteur, puor ttuoe 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 qlcniaiftouas visées, noemtanmt puor les preconsns n'ayant pas de qtafaoiliucn plnsfnosrleeie rncoeune et dnas le cdrae d'une quicliiitfoaan 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 cclolvilee 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 tralvliaer 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 peieaatnrns soaicux s'engagent à travailler, dnas le crade de la CPNEFP, à l'élaboration de cet oiutl isadlnsebinpe à la sécurisation des prrauocs professionnels.
 Le prpasseot famoriton est établi à l'initiative du salarié qui en grade la propriété.
 Tout salarié puet onibetr le psarsopet auprès de son employeur.
 Il rnscece les aciuqs de la fomaotirn inlitaie et cuex de la farootmin psslnfreelonoie citunnoe : les diplômes et les ttires otbenus en fartimoon initiale, les expériences aucsqies lros de staegs ou de formations, les cttiacoiefnris preosoelfnesinls délivrés ainsi que la ntraue et la durée des aontics de ftaoirmn 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, cuhae salarié a le dorit de pivouor bénéficier d'un eretinten pninefsresool au monis tuos les 2 ans.
 Cet enretien a puor but de pemttrree au salarié d'élaborer son pejort psfsnoelernol à piatrr de ses suoahits 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 pnsnreioifseol (entretien de 2e paire 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 rceulleis au curos de ces eitenentrs snot repirs dnas la ctsnrtoocun du paln de formation.
 Les prarateiens sociaux s'engagent à travailler, dnas le cdrae de la CPNEFP, sur des cdonoitins de msie en ?uvre particulières et sur la msie en pcalle de soputprs d'entretiens spécifiques 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 peieolenornlrfss et plnrensleoes asnii que ses aptuidtes et ses mttanivois et de définir un pjeort peiosefnornl et, le cas échéant, un pjetet de formation.
 Il est mis en ?uvre dnas les cditionios légales et réglementaires en vigueur.

2. Modalités de départ en formation

Les paaretirnes sociaux rpplleat qu'il est accessible, dnas le recepst des cninodoits légales et réglementaires, siot dnas le carde du paln de formation, siot dnas le cdrae du DIF, siot dnas

le grade d'un congé de bilan de compétences (FONGECIF).
En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et financé en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF.

3. Promotion, information

Lors des réunions de personnel et lors de l'entretien individuel professionnel, le responsable d'encadrement diffuse des informations sur le dispositif du bilan de compétences et sur ses modalités d'accès, notamment les données 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 validation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP.

2. Modalités de mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement VAE est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre du DIF, soit dans le cadre d'un congé de VAE. Les actions de formation nécessaires à l'obtention du diplôme (du titre ou du CQP) visé sont éligibles et priorisées sur tous les dispositifs de formation.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié qui en fait la demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

3. Promotion, information

Lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel, le responsable d'encadrement diffuse des informations sur le dispositif de VAE, notamment les données d'informations édités par l'OPCA de branche.

4. Jury

Les partenaires sociaux élaborent des procédures de validation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils déterminent que lorsque le jury professionnel peut délivrer une certification intersectorielle au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui sont définis par la convention professionnelle paritaire.(2)

(1) Le 1 de l'article 13 du chapitre II de la partie III est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(2) Le dernier alinéa du 4 de l'article 13 du chapitre II de la partie III est étendu sous réserve des dispositions du cinquième alinéa de l'article de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

Article - Section 4 Développement du tutorat

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

La fonction tuteur est mise en place dans les entreprises :

? l'accueil des stagiaires ;
? l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
? l'accompagnement des salariés en formation en alternance.
Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ayant 3 ans d'expérience dans le secteur, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.
Le tuteur a pour mission :

? d'accompagner le salarié, ou futur 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 cursus ou des périodes de professionnalisation ;

? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

? de participer à l'évaluation des compétences avec les salariés 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 partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la gestion de 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.

L'exercice effectif de la fonction tuteur donne lieu à une rémunération financière.

La spécificité du travail au sein des entreprises conduit les partenaires sociaux à évaluer un travail d'ingénierie pour la mise en œuvre de modalités innovantes d'exercice du tutorat, et de coordination de processus de formation adaptés au bénéfice des tuteurs.

Dans le cadre de la politique de formation des entreprises les partenaires sociaux encouragent les entreprises à désigner comme tuteurs des salariés d'au moins 45 ans ayant 3 ans d'expérience dans le secteur.

Article - Section 5 Articulation formation initiale formation continue

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les entreprises favorisent la volonté de poursuivre et de mettre en œuvre les filières de qualification de la branche de manière cohérente entre les cursus de professionnalisation et les parcours d'apprentissage.

Elles encouragent à développer notamment les initiatives nécessaires entre les partenaires professionnels pour la mise en œuvre de la création de véritables parcours de carrière, notamment par le biais de l'alternance.

Article - Section 6 Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les entreprises encouragent les entreprises à mettre en œuvre l'article 5 de l'accord du 18 décembre 2009 (étendu le 20 avril 2010), relatif à la désignation d'AGEFOS PME en tant qu'OPCA de la branche et au montant des cotisations deus par les entreprises de la branche pour le financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés.

Ils aeuojnt qu'en accpaoiilt de la loi du 24 nrevombe 2009 (art. L. 6332-18 et L. 6332-19 du cdoe du travail) les ertiperness eartnt dnas le champ d'application de la présente coientvonn ctelocivle snot tenues de crbieutnor au fdons paarrtiie de sécurisation des parcruos professionnels, par l'intermédiaire de luer OCPA de branche.

Ainsi, chaque année, AFEPOS PME est tneu de vesrer au FPSPP, un pnreutogae des corniuitonbts légales au fcnaiemnt de la fimtoroan peoorfnlsilense cuntnoie versées par les entreprises. Ce pugrncatocae est fixé alnuenlenmet par arrêté ministériel et est appliqué sur les crbtntiunios légales deus au tirte du « paln de frmatioon » et de la « plorsofainisaoinsn ».

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 sien 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 pubilc senior

Sont considérés cmome des seoinrs les salariés âgés de 45 ans et plus.

2. Csnotat tirnaenl de l'évolution de l'emploi des siorens dnas la branche

Un teaalbu srea établi aevc :

? une piamynde des âges ;
 ? des précisions cnrnneoact la pénibilité des métiers ;
 ? une indtacioin du pgaroecntue d'augmentation et de pormtoion par tcarhne d'âge et de métiers ;
 ? une iitcadonin du nborme de jorus de formation.

3. Mrusees de mntiiaen dnas l'emploi

Ces msueres pootrnt sur :

? l'aménagement de psote puor teinr cpmtoe de la pénibilité ;
 ? les faiomtnors à l'utilisation des nveuloles teegnoihlcs ;
 ? le blain d'étape sur le poste occupé et dnas la profession.

4. Etovuolin de carrière aifn de teinr cmptoe des craeghs psychieucs inhérentes à ctaierns postes

Les métiers des sercievs à la prenosse peuvent, puor les salariés irvnannetet sur le terrain, générer cnaeetris cgehras pqheusis inhérentes à l'activité. Il en résulte qu'une évolution de la carrière dnas la poissfeorn vres des psetos cronomtpat 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 peoisorfsn et qui le sutoiehnat penvuet asuser un anonmecpmegcat des primo-arrivants dnas la psfroeosin via le tutorat.

Ce turtoat vsie à fraie prgeatar l'expérience aciquse dnas la profession.

Les négociateurs denonnt une priorité ausbole à la csooictutrn 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 tnpes de tariavl eitcfeff taotl de l'entreprise fuagnirt sur le livre de piaie à la fin de cuhqae 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, pirtneraeas d'un Pacs, concubin, ascendant, 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 sien de psuluiers entreprises. Ils ne snot éligibles que dnas l'une des eeienstprrs puor leeulqesls ils travaillent. Le ciohx 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 préélectoral (2)

En vue de la négociation du procoolte d'accord préélectoral qui fxie les modalités des élections professionnelles, l'employeur cqovunoe par currioeer recommandé aevc aivs de réception, 1 mios avant l'expiration des mtadans des mrems du comité d'entreprise et/ ou des délégués du personnel, les ongtansiriaos slceianyds représentatives dnas l'entreprise ou l'établissement et cleels qui ont constitué une soectin sciydnlæe affiliée à une ogiotraanisn scynaidle représentative au nevaiu ntaaniol et interprofessionnel.

L'employeur iornmfe également par vioe d'affichage les ogsoiartninas syileadncs 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 signature par la majorité des otionanisgras seidanycs aanyt participé à sa négociation, dnot les otgsiriananos selindaycs représentatives aanyt receulili la majorité des srefgufas exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lusroq ces résultats ne snot pas disponibles, la majorité des osgatraoiinns salcdinyes représentatives dnas l'entreprise.

5.2. Accès aux élections (1er tour et 2e tour)

Les élections pslfeonieseronls s'effectuent au sicturn de ltsie à duex torus aevc représentation plooopinnertle à la puls fotre moyenne.

Le pereimr tour de strcuin a leiu dnas les 15 jours qui précèdent l'expiration des matndas en curos d'exécution. *Les osaagritnnios sdiyealncs habilitées à présenter des cnaitadds au pmireer tour des élections snot cleels anyat été invitées à négocier le poltoocre d'accord préélectoral conformément au point 5.1 du présent chapitre.* (3)

A défaut de qourum au pieremr tour des élections ou en cas d'absence ttaole ou paitelre de cindadtas au pmerier tour ou en cas de vanccae patrlilee des sièges, un sncoed tour est organisé.

5.3. Vtoe électronique

Le vtoe électronique à dstincae puorra être organisé dnas les cdotoiinns légales et réglementaires en vueiugr lorsqu'il peemrrtta de s'assurer d'une puls grdnae calostutonin des salariés.

Les etepnsreirs etnnrat dnas le champ d'application de la présente cnoiotevnn puronrot par vioe d'accord cctliloef prévoir des greatians supplémentaires puor auerssr la sécurité et la confidentialité du vote. Le cas échéant, le potroloce d'accord préélectoral repalpe qu'un aorccd coleitclf anoarsitt le rucros au vtoe électronique a été cnlocu et iniuqde le nom du paertstirae cihsol puor le mterte en place. Il cmtrpoee en anenxe la deirpiotscn détaillée du fencoetnonimnt du système nreteu et du déroulement des opérations électorales.

6. Durée des maandts

La durée des mtnaads est fixée conformément à la législation scalioc en vigueur.

(1) L'article 2.1 du ctiaphre Ier de la patire IV est étendu suos réserve de l'application des dsoiiospints de l'article L. 1111-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 avirl 2014-art. 1)

(2) L'article 5.1 du crhpiate Ier de la piarte IV est elxcu de l'extension cmome étant ciotrnae aux dtoisiinosps des atcerils L. 2314-3 et L. 2324-4 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 avirl 2014-art. 1)

(3) La dernière psahre du deuxième alinéa du 5.2 du ctiprahe Ier de la patrie IV est eclxu de l'extension cmome étant crtairnoe aux dsitpoiosnis des atriecls L. 2314-3 et L. 2324-4 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

Article - Chapitre II Droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

1. Liberté slcynade

Conformément aux dioisnotisps légales, le dirot d'adhérer à tuot syncadit est rnnceou à tuot salarié d'une ertsnnrepie de srceives

à la prnnesoe entrant dnas le cmahp d'application de la présente convention.

Nul ne saiaurt être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un satge ou à une période de fmraootin en entreprise, être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une meurse dosatiniircirne dtiecre ou iteircnde nmanomtet en matière de rémunération, de mueress d'intéressement ou de dioittubrsin d'actions, d'octroi d'avantages sociaux, de cduointe et de répartition du travail, de faiootrnn professionnelle, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmoriootn professionnelle, de mtutoain ou de rloenmnulveeet de contrat, en rioasn de son atrnpacpanee à un sanciydt ou de l'exercice d'une activité syndicale.

2. Asbcnees puor ranoiss selyiadcns

Compte tneu des spécificités du secteur, les onrigaistnaos scieadynls reuonnecs représentatives de la bcahrne ceonnvneit d'organiser la possibilité puor les salariés taiuletris de mdntaas scauidynx de s'absenter puor risnaos syndicales, aifn d'anticiper le rmlpaeemcnt pnocutel du salarié aebst et d'assurer la continuité des services.

Les salariés s'efforceront de réduire au muimnim les inconvénients que luer aebncse puroairt apetrpor à une bnnoe ognraoiisatn du travail. L'interruption du tivaarl en curos d'exécution étant sbtupislece d'avoir une idiccnnee sur l'organisation de l'activité, celle d'autres salariés, et de poertr anttiete à l'intégrité du bénéficiaire, le salarié tiulatre d'un mdnaat doit, suaf coasectncnirs exceptionnelles, overbesr un délai de prévenance aanvt de s'absenter en vue de l'exercice de son mnadat et s'assurer aanvt son départ que son reelamnpmet est assuré anavt de qtuier son poste.

Pour les salariés tvinalraalt la nuit, l'employeur diot luer ptmterere d'exercer luer maandt en les dpinsaenst de la journée qui précède ou succède la réunion syndicale.

Ces aencesbs sreont considérées cmome des périodes de traavil ecfetiff puor la détermination des dritos à congés payés et indemnités cicpmnseartoos de congés payés. Suos réserve du recespt des cnidotonis ci-dessous énoncées, ces abecnss ne dnneont leiu à aucne réduction de salaire.

2.1. Paritpocatiin aux cnmismosois parietras ofiiecelfls ou constituées d'un cmoumn accrod au paln naniaotl et au paln régional au tirtre de la présente cetivononn

L'absence du salarié mandaté est subordonnée à la présentation à l'employeur de la cciotonaovn moninnatent le leiu et la dtae de la réunion dès que le salarié en a cisncnaoanse et, suaf conteicnsrcas exceptionnelles, au mnois 4 juors oulabevrs à l'avance. Le délai de prévenance susvisé cuort à cpetmor de la présentation de la convocation.

Le rsepcet de ce délai de prévenance diot petremrte à l'employeur de proiouvr au rmeamenplet pnutoel du salarié absent puor ronaiss syndicales, dnas les mreulliees cintnidoos possibles, aifn d'assurer la continuité des srceevs et le reespect de l'intégrité de la personne.

2.2. Ptcatirpoaiin aux congrès natonauux et assemblées steiaarttus

Tout salarié taiultire d'un manadt de représentation puet s'absenter en vue de pcraietpr aux réunions de l'organisation sndicylae à llualqee il appartient, suos réserve de reecctpsr les cnionidos susvisées de prévenance, suaf ccscorntiaes exceptionnelles, et de présentation de la cocoaotvnn à la réunion.

Ces réunions dneovit être expressément prévues par les suttats de l'organisation en cause.

Cette asbence est limitée à 5 juors olerubavs par an, fneaabolnircts ou continu, par oisagoinatrn sdacinlye et par établissement.

2.3. Acbsnee puor l'exercice d'un mndaat syicdnal

Le crédit d'heures de délégation puor l'exercice d'un madant scaindyl est un crédit golabl alalnt de 10 heerus à 20 heuers par an et par salarié tliautie d'un maadnt snaiyadl seoln les eeffctfis décomptés conformément aux règles énoncées au crhaptie Ier de la présente pairte(1). Les abcsenes au trite d'un mdnaat snadycil snot décomptées sur ce crédit global, et ce que le maadnt émane de l'organisation sndicylae au nieavu naitanol ou de ses émanations lcleaos (régionale ou départementale).

Afin d'assurer la bonne mrhace de l'entreprise et de cambioteilspr les heerus de délégation utilisées au corsus du

mois, le salarié doit informer l'employeur de son absence, en respectant 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. Cela 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 personnel titulaires à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux titulaires à temps plein.

3. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical ne doit pas interférer avec les obligations particulières de travail des salariés et doit en tout état de cause préserver les droits de la personne bénéficiaire du service et l'inviolabilité de son domicile. Compte tenu de l'éloignement géographique des salariés entre eux, de l'exécution fréquente de la prestation de travail au domicile du bénéficiaire du service et de la personne qui est attachée à celui-ci en vertu notamment de la législation nationale que supranationale, les parties décident d'organiser l'exercice du droit syndical comme suit :

Les agissements des comités d'entreprise : les comités d'entreprise doivent être affichés sur des panneaux spécialement prévus à cet effet au siège social de l'entreprise, dans chacune des agences, ou toute autre installation de l'entreprise dans laquelle les salariés sont susceptibles de se rendre et/ou d'être employés. À défaut, les parties s'engagent à privilégier les recours aux technologies de l'information et de la communication, singulièrement l'internet, afin de permettre une information effective des salariés offrant toutes garanties de sécurité, de confidentialité et de non-discrimination entre les organisations syndicales. Par ailleurs, s'agissant des salariés qui ne sont pas amenés à se rendre au siège social de l'entreprise ou dans l'une de ses implantations, l'employeur assurera les communications nécessaires lors de l'envoi du bulletin de paie au domicile du salarié. Cette mesure sera mise en œuvre par l'employeur ;

Les modalités des consultations individuelles et collectives des comités : caractéristiques : compte tenu de la protection accordée au domicile et de son inviolabilité, la collecte des données personnelles et la diffusion des données à caractère syndical doivent avoir lieu au siège social de l'entreprise dès lors que des salariés y sont employés, dans chacune des agences ou toute autre installation de l'entreprise dans laquelle les salariés sont susceptibles de se rendre. À défaut, la collecte des données et la diffusion des données syndicales sur le lieu d'intervention doivent être assurés par le comité bénéficiaire du service est prévue dans la réserve des dispositions de la présente convention et de l'accord du bénéficiaire de la prestation.

4. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions du code du travail. Lorsque l'effectif total est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un délégué du personnel titulaire, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné(2).

Le nom des délégués syndicaux est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Il est affiché sur le panneau réservé aux communications syndicales au siège social de l'entreprise dès lors que des salariés y travaillent, dans chacune des agences ou dans toutes les installations de l'entreprise. À défaut d'implantation, les salariés doivent être tenus informés personnellement, par tous moyens, notamment via les technologies de l'information et de la communication, des noms des délégués syndicaux et de leur appartenance syndicale.

Le délégué syndical présente à l'employeur les revendications professionnelles de se traduire, notamment par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, par une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales. Il est également chargé d'organiser la vie de la section syndicale.

5. Délégué syndical supplémentaire

Un délégué syndical supplémentaire peut être désigné conformément aux dispositions légales d'effectifs et de représentativité en vigueur.

6. Délégué syndical carentiel

Un délégué syndical carentiel peut être désigné conformément

aux dispositions légales d'effectifs et de représentativité en vigueur.

7. Représentant syndical au comité d'entreprise

Chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit désigner un représentant syndical dans le respect des dispositions légales en vigueur.

8. Section syndicale

Une section syndicale peut également être constituée selon les dispositions légales en vigueur.

9. Représentant de la section syndicale(4)

La désignation d'un représentant de la section syndicale dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés est effectuée dans les conditions prévues par la loi.

10. Local syndical

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé qu'un local syndical est mis à la disposition de chaque entreprise d'au moins 50 salariés dans l'entreprise ou dans l'établissement dans les entreprises ou établissements de 1 000 salariés et plus.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 150 salariés équivalents temps 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 prestation de travail des salariés inhérent aux activités de services à la personne, le local syndical 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 locaux fonctionnels et matériels nécessaires à l'absence de mise à disposition d'un local.

(1) La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)(2) Les termes : «, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné » figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont éliminés de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)(3) Le terme « représentative » figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est éliminé de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)(4) L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)(5) Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux dispositions 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

d'office que celes exposées au chapitre II de la présente partie.

1. Instances représentatives au niveau de l'entreprise

1.1. Délégués du personnel

Dans les entreprises employant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions prévues par le code du travail. Leurs attributions sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur. Ils sont élus pour 4 ans conformément à la loi sauf accord d'entreprise. Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel traitent des questions de crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

1.2. Comité d'entreprise

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise est mis en place dans les conditions prévues par le code du travail. Les attributions du comité d'entreprise sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur. Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans sauf accord particulier. Pour l'exercice de leur mandat, les membres du comité d'entreprise disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

1.3. Comité central d'entreprise

Un comité central d'entreprise est mis en place dans les entreprises divisées en établissements distincts dotés de comités d'établissement conformément aux dispositions du code du travail. Il intervient pour toute question qui intéresse la branche générale de l'entreprise et qui excède les pouvoirs dévolus aux comités d'établissement.

1.4. Délégation unique du personnel

La mise en place, les attributions et le fonctionnement de la délégation unique du personnel constituée au niveau de l'entreprise obéissent aux dispositions du code du travail.

1.4.1. Mise en place

Une délégation unique du personnel se substitue aux délégués du personnel et au comité d'entreprise peut être constituée au niveau de l'entreprise. Compte tenu des exigences légales, cette délégation unique du personnel peut être mise en place dans les entreprises de 50 et 200 salariés. La décision doit être prise au niveau de chaque entreprise en prenant en considération les agencements en termes d'efficacité résultant de la mise en place d'une instance de représentation du personnel. A cet effet, lors de la négociation du protocole d'accord électoral l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de salariés sur ces avantages. La délégation unique du personnel est mise en place au niveau de l'entreprise lorsqu'elle compte entre 50 et 200 salariés et qu'elle n'est pas divisée en établissements distincts. Cette délégation est également constituée au niveau de l'entreprise lorsqu'elle compte, tous établissements confondus, entre 50 et 200 salariés, et que l'effectif de chaque établissement est compris entre 11 et 49 salariés. En pareille hypothèse, la mise en place d'une délégation unique du personnel au niveau de l'entreprise empêche l'élection de délégués du personnel au niveau de l'établissement distinct.

1.4.2. Attributions

Les fonctions de mise en place, les attributions et le fonctionnement de la délégation unique du personnel sont ceux prévus par la réglementation en vigueur. La délégation unique du personnel relève des attributions et des pouvoirs dévolus aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. La délégation unique du personnel se voit confier les attributions et pouvoirs en matière de santé et de sécurité des délégués du personnel dissonnent en cas d'absence de CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés.

1.4.3. Fonctionnement

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires de la

délégation unique du personnel disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent exercer dans les conditions définies au chapitre II de la présente partie.

1.5. CHSCT

1.5.1. Dispositions communes

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, ou par la délégation unique du personnel si elle existe.

1.5.2. Entreprises d'au moins 50 salariés non divisées en établissements distincts

Un CHSCT est mis en place dans les entreprises employant au moins 50 salariés et qui ne sont pas divisées en établissements distincts.

Toutefois, dans ces entreprises, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les missions et pouvoirs de cette instance sont confiés aux délégués du personnel ou à la délégation unique du personnel si elle existe.

1.5.3. Entreprises d'au moins 50 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés qui ne sont pas divisées en établissements distincts et dans lesquelles il n'existe pas de CHSCT, les missions et pouvoirs de cette instance sont dévolus aux délégués du personnel.

1.5.4. Entreprises occupant temporairement au moins 500 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les entreprises occupant temporairement 500 salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ou groupe de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

2. Instances représentatives au niveau de l'établissement distinct

2.1. Délégués du personnel

Dans tout établissement distinct au sens du chapitre Ier de la présente partie, employant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions prévues par le code du travail. Leurs attributions sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur. Ils sont élus pour 4 ans conformément à la loi, sauf accord particulier. Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel traitent des questions de crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

2.2. Comités d'établissement

Dans tout établissement distinct au sens du chapitre Ier de la présente partie, employant au moins 50 salariés, des comités d'établissement sont mis en place dans les conditions prévues par le code du travail. Les membres du comité d'établissement sont élus pour 4 ans sauf accord particulier. Les attributions du comité d'établissement sont les mêmes que celles du comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs dévolus au chef d'établissement. Pour l'exercice de leur mandat, les membres du comité d'établissement disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

2.3. Délégations uniques du personnel

La mise en place, les attributions et le fonctionnement des délégations uniques du personnel constituées au niveau des établissements distincts obéissent aux dispositions du code du travail.

2.3.1. Mise en place

La mise en place d'une délégation unique du personnel au niveau d'un établissement distinct dépend des effectifs que compte cet établissement.

Etablissements distincts de moins de 50 salariés : à défaut de comité d'établissement, la délégation unique du personnel est mise en place au niveau de l'entreprise dans les conditions définies au point 1.4 du présent chapitre.

Etablissements distincts de 50 salariés et plus : la délégation

unique du personnel est mis en place au niveau de chaque établissement distinctif coparent 50 salariés et plus. Le nombre de délégués à élire dépend de l'effectif de chaque établissement.

Dès lors qu'une entreprise qui dispose de plusieurs établissements distinctifs de plus de 50 salariés entend recourir à la délégation unique du personnel, cette instance doit être mise en place dans chaque établissement.

Coexistence d'établissements de moins de 50 salariés et de plus de 50 salariés : la délégation unique est mise en place au niveau de chaque établissement distinctif. Les établissements de moins de 50 salariés doivent être rattachés à un établissement distinctif de 50 salariés et plus ou être regroupés entre eux.

2.3.2. Attributions : les attributions sont celles dévolues aux délégués du personnel et membres des comités d'établissement par la loi et les règlements en vigueur.

La délégation unique du personnel se voit confier les attributions et missions en matière de santé et de sécurité dont les délégués du personnel disposent, en cas d'absence de CCHST dans les établissements de plus de 50 salariés.

2.3.3. Fonctionnement : pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies aux points 3 et 4 du chapitre III de la présente partie.

2.4. CHSCT

Les représentants du personnel au CCHST sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'établissement et les délégués du personnel, ou par la délégation unique du personnel si elle existe.

Dans les entreprises divisées en établissements distinctifs, la mise en place du CHSCT se fait au niveau de chaque établissement.

Un CHSCT est mis en place dans les conditions définies par la loi dans chaque établissement distinctif dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

Pour les établissements distinctifs dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les missions et missions de cette instance sont dévolues aux délégués du personnel ou à la délégation unique du personnel si elle existe au niveau de l'établissement.

Pour les établissements distinctifs dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les missions et missions de cette instance sont dévolues aux délégués du personnel.

Dans les établissements occupant plus de 500 salariés et plus, le comité d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

Article - Chapitre IV Négociation collective

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

1. Règles de conduite de la négociation

Les règles de conduite de la négociation au niveau de l'entreprise sont énoncées dans la partie 1 de la présente convention, notamment pour ce qui a trait à la primauté de l'équilibre des pouvoirs entre les parties et à l'obligation faite aux négociateurs d'observer un comportement de bonne foi.

2. Règles de validité des accords d'entreprise

2.1. Accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux

La validité de l'accord d'entreprise est subordonnée aux règles de majorité et d'absence d'opposition telles que définies par le code du travail.

2.2. Accord d'entreprise conclu avec un représentant de la section syndicale(1)

Un tel accord est valable dès lors qu'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés conformément aux dispositions du code du travail.

2.3. Accord conclu avec des représentants élus

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel au sein des entreprises de moins de 50 salariés, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être signé avec des élus du personnel.

Les modalités d'exercice des fonctions sont celles définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dispositions du code du travail.

La validité de tels accords est subordonnée à la double condition suivante :

? ils doivent avoir été conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel tripartites représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

? ils doivent recevoir l'approbation de la commission paritaire nationale de branche qui se prononce dans les 4 mois de la signature de l'accord. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé valide.

A défaut de satisfaire ces deux conditions, l'accord est réputé non écrit.

L'accord ainsi conclu et approuvé ne peut entrer en vigueur qu'après avoir été déposé auprès de la DDEFP. L'accord doit également être accompagné de l'extrait du procès-verbal d'approbation de la commission paritaire nationale de branche.

2.4. Accord conclu avec des salariés mandatés(2)

Une organisation syndicale représentative de salariés dans la branche peut, dans les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel et dans les entreprises d'un processus de branche a été dressé, expressément mandaté un salarié en vue de conclure un accord. Ne peuvent être mandatés les salariés qui peuvent être assimilés à l'employeur du fait des pouvoirs qu'ils détiennent, ainsi que les salariés titulaires de l'employeur en application du code du travail.

Les modalités d'exercice des fonctions sont celles définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dispositions du code du travail.

La validité de tels accords est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, l'accord est réputé non écrit.

L'accord ainsi conclu et approuvé ne peut entrer en vigueur qu'après l'accomplissement des formalités de dépôt.

3. Application de la présente convention et les accords d'entreprise

Afin de préserver l'identité de la branche professionnelle, il ne peut être dérogé à la présente convention, via un accord d'entreprise dans les conditions qui suivent :

? les salaires minima professionnels ;
? les classifications professionnelles étant entendues comme les postes existants dans la profession ;
? les garanties collectives de prévoyance et de retraite lorsqu'une clause de désignation est prévue ;
? la liquidation des fonds de retraite au titre de la formation professionnelle.

Il en va de même pour les matières touchant à l'esprit de solidarité qui caractérise le secteur et qui constitue un principe fédérateur de l'ensemble des activités de service à la personne, à savoir la portabilité des droits à la formation professionnelle, à la protection sociale et au bénéfice de revenus de substitution.

4. Négociations thématiques au niveau de l'entreprise

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent la nécessité de négocier périodiquement, au niveau de l'entreprise, sur certains thèmes présentant des enjeux majeurs pour l'ensemble des acteurs de la profession.

A cet effet, les entreprises s'engagent à négocier :

? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
? les salaires effectifs étant entendus comme les salaires bruts par catégories, y compris les primes et avantages en nature

cas échéant, l'absence de ces primes et avantages résultent de l'application d'une cointervention ou d'un accord ;
 ? les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
 ? la durée effective et l'organisation du temps de travail ;
 ? le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, le profit-sharing et l'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 tenir en compte en ce qui concerne l'accès et au maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que leur accès à la formation professionnelle.

D'autres thèmes 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 organisations syndicales représentatives peuvent le cas échéant accompagner leur demande de tout document qui leur apparaît utile à sa bonne compréhension.

L'employeur répond à la demande dans un délai raisonnable si le thème présente un intérêt au vu notamment de la situation sociale et économique de l'entreprise. Si l'employeur retient 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 sur le niveau de la revendication. En tout état de cause, ces négociations ne doivent pas venir priver le bon déroulement des négociations allouées et prévues obligatoires.

5. Notification de l'accord d'entreprise et exercice du droit d'opposition

La présente loi a pour objet de garantir des garanties d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise en notifiant le texte à l'ensemble des organisations 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 le ressort du lieu où l'accord a été conclu, en deux exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

7. Entrée en vigueur

L'accord est applicable, sauf dispositions 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 dès qu'il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est prévue que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de séance a établi l'absence de représentants

élus 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 principalement au lieu d'exécution c'est-à-dire par le bénéficiaire du service et aux sujétions particulières qui en découlent.

Les principes suivants ont pu être retenus :

- ? de reconnaissance et de valorisation des métiers concernés ;
 - ? de promotion de mobilité professionnelle des salariés de la branche ;
 - ? d'identification de compétences transférables ;
 - ? de cohérence et de lisibilité pour tous les intervenants du secteur.
- Les parties prenantes ont rappelé à cette occasion leur attachement à une négociation ancrée 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 l'article 1103 du code de commerce en date du 12 octobre 2007 (étendu par arrêté en date du 24 janvier 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, dits emplois repères, qui font l'objet d'une description précise.

La hiérarchie de chaque emploi repère a été établie en fonction de critères classés déclinés 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 activités de travail les plus courantes. Ils ont été définis par référence aux activités et aux compétences les plus usuelles (aptitudes majeures et principales connaissances) pour faciliter une mise en œuvre effective de la grille de classification.

Les emplois repères ne constituent pas une liste exhaustive des emplois de la branche. Leur nombre et leur contenu pourront 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 font l'objet d'une description détaillée figurant en annexe I.

Pour chaque emploi repère a été établie une fiche descriptive :

? la dptieiocsrn générale ;
 ? le nveiau de responsabilité hiérarchique ;
 ? l'énumération des activités ou tâches pacinlerips dnot
 l'exécution puet être demandée au salarié qui oucpce le poste
 coadrsnneorpt ;
 ? les cdiontions particulières d'exercice ;
 ? le prfoil 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 eenrsrtpis et de lreus
 cntelis ne nécessitent pas de mrttee en ?uvre de façon
 systématique l'ensemble des tâches prévues dnas la fcihe
 disvceitpre de l'emploi repère considéré. Caeinrts ptoess
 peuvent, seoln les situations, n'être composés puor un elopmi
 repère que d'une priate des activités énumérées puor cet
 emolpi repère.

3. Filières de rtcneahmett des emplois

Les eloimps repères snot regroupés au sien de toris gadrnes
 filières des sceivers à la penonsre :

? les svricees de la vie qideuntoine (linge, ménage, entertein et
 vgainicle trproeimae du lgoenmet et de son environnement,
 pietts turavav de jdiargane et de bricolage, repas, courses) ;
 ? les sevcreis à la fillame (garde et agmecmenpancot d'enfants,
 steoiun sorlciae et cuors à domicile, atsaicssne astivimirdtnae
 ou informatique) ;
 ? les serveics d'aide et asinstasce auprs de psenoenrs fleagirs
 ou dépendantes.

4. Différents niveaux

Les eoipmls repères se déclinent en pluiserus nuevaix
 d'exercice cnpnsoorreadt aux activités pclrenapiis et
 compétences demandées puor chcuon des niveaux.
 Ces différents nviuaex 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
 prusuiels emolpis repères. Il cvnieont dnas ce cas de fraie état
 des différents intitulés des eomilps concernés, suaf si les
 activités exercées par ce salarié relèvent moanjreieaitmt d'un
 suel eolpmi repère bein identifiable.

Article 4 - Rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les sirleaas miinma celetnnonvnois par naeuvix snot fixés
 cuaque année par voie 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 cnoitveonn
 collective.

Elle s'appliquera dnoc snas délai puor tuos les ctotrnas de
 travail ccnuols après son entrée en vieuugr et suos réserve d'un

délai d'adaptation de 6 mios puor les cotnrts 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 salarié eeffanuctt 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 bteluiln de piaie des salariés
 embauchés après l'entrée en viuguer de la présente glirle 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 piaie
 dnas le délai d'adaptation de 6 mois.

Ce tmpes nécessaire d'adaptation vuat puor le csseelanmt du
 salarié dnas l'emploi repère et le nieavu dnot il relève, mias est
 snas licednnce sur le slaarie muinmim coenonnenitvl
 correspondant, qui s'applique dès la dtae d'entrée en vuieugr de
 la covtninoen ccleolivte et devra, en conséquence, être payé au
 salarié rétroactivement à la dtae d'entrée en vigueur, lros son
 csneesmlat dnas la grille.

L'application de la présente glrile de coiascaisfiltn s'impose aux
 eumlpyeors et aux salariés et ne vuat pas mocaiitdfoin du
 ctoanrt 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 vsemenernt
 par l'employeur d'une pmrie d'ancienneté à tuos les salariés
 dnissoapt de duex années d'ancienneté au sien de l'entreprise
 qeul que siot le pstoe occupé et le tuax horaire.

Le mtaonnt de cette pirme est de 5 cenitemes par herue de
 taivral effectif, ou hurees assimilées cmmoe telles.

Cette pmrie est majorée de 10 ceiments dès lros qu'un salarié
 dioposse de 5 années d'ancienneté dnas l'entreprise, siot une
 pirme hoirrae toatle de 15 cts puor 5 ans d'ancienneté.

Elle est de nuvaoue majorée de 10 ctmeneis dès lros qu'un
 salarié dposise de dix ans d'ancienneté dnas l'entreprise, siot
 une pimre hriroae totale de 25 cts puor 10 ans d'ancienneté.

Afin de piouvoir iideetfinr le veeemsnrt 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 conoevlntntneis aleuuxqs s'ajoute la
 présente pmrie 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 doillmce
 réalisée auprès de puls de tiros efantns orvue driot à une pimre
 haorrie égale à 10 % du tuax hroiare du salarié.

En doeusss du seuil de 4 enfants, si l'employeur maorje le coût
 d'une peitatsron de grdae d'enfant en fncioton du nrombe
 d'enfants gardés, le salarié ne bénéficiant de la dtie pmrie diot
 cpedanent bénéficier d'une cepoittarne financière.

Article - Annexe I Description des emplois repères

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Agent d'entretien pteis tavarux de bricolage

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'agent d'entretien pteis tavarux de bgraoilce s'exerce au dilciome puor y ecfefetur des pietts tavaux de birgoacle ou aeaompcgcnr le bénéficiaire dnas luer réalisation.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien pitets tauvarx de bgricolae ne cotorpme aucue responsabilité hiérarchique.

Activités pliarpinces de l'emploi repère

Effectuer des pittes tvraux de balicrgoe à l'intérieur et à l'extérieur :

? ptites trvuaax d'aménagement ;
? pteis travaux d'entretien.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?
Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dilocime d'un pceuilirtar 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 travaux de bgliacore est aeccissble snas cfieaitrtcion particulière.

Agent d'entretien pteis tvaarux de jardinage

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'agent d'entretien ptetis trvaux de jgraindae ciossnte à inivrtener sur les eepascs vres d'un particulier. Il eftucefe des tâches de tonte, de désherbage, de débroussaillage, de tlliae et d'entretien des eepascs en vue de les rderne popres et accueillants. Il puet à l'occasion ntyeteor 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 rgmsaaae des fuits et légumes puet également fiare pitrae de l'emploi sur consignes.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien ptetis trvaux de jnagrdaie ne ctrmpoe aunuce responsabilité hiérarchique.

Activités pcirlneiaps de l'emploi repère

Entretenir la propriété (habitation et dépendances).

Effectuer des peitts taaurv de jardinage.
Assurer des srcveies complémentaires.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?
Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au dciimloe d'un ptciiauelrr ou en tuot ature leiu cosihi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'agent d'entretien pettis tvruaax de janraigde est aicesscble snas cfiiitrtaoen 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 epascs 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 etfeecuf les csroues puor le ctopme de la personne.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) ne cortpome aucue responsabilité hiérarchique.

Activités pirlcneipas de l'emploi repère

Accompagner une porsenne dnas la réalisation des tâches quotidiennes.
Entretenir les espaces.
Effectuer les courses.
Effectuer des tâches aitrdrmsievniats 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 aurtel 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 dlcmioie est aescbcsile snas caicfeiotrn 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 ptealuicirir aifn d'accompagner une pennrose en prete d'autonomie. L'emploi ctntssioe ntonemmat à acocanmegpr une ponersne dnas son envnreeonmint 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 ctoisse soeln les consignes, à angoepaccmr une pennsroe 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 cuseors puor le cptomte de la ponrnese et préparer des préparations cilianreus sipemls ou spécifiques sloen le régime alariemnite sviui par la peronnse et l'accompagner dnas la psire 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 aucue responsabilité hiérarchique.

Activités pacpnlires 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 psorene dnas la psrie de son repas.
Accompagner une prsnonee dnas ses seiorts en ttoue 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.
Entretenir 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 acibselisce à pratir d'une crcftitiieaon de naieuv V.

Assistant(e) de vie (3)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) cisostne à ienritvenr au dcmioile d'un ptcalirieur aifn d'accompagner une pnrseone dnst l'autonomie est altérée.
L'emploi ciotnsse à l'accompagner dnas son einneenvrnomt puor l'aider dnas la réalisation des aects qdotiuiues 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 psernoe (infirmier(e) ou autre) dnas la réalisation des aects d'hygiène puor le ctompe d'une pnrnoese dnst l'autonomie est altérée.
L'emploi citssone également à efufcteer les csoeurs puor le compte de la preonne et réaliser des reaps spleims ou spécifiques sleon le régime artmleinaie svuii par la prenosse et l'accompagner dnas la psrie de son repas.
L'emploi ctosnie également à euefecftr un enmesble de tâches qtdoinieunes aifn de crnoutebir à mniateir ses eapcses fonctionnels, peroprs et sécurisés (changer une ampoule, neytoter les espaces, eufceefftr des tâches administratives?) et à préserver le lein ernte la pnsrnoee et son eneeoinnnvrmt 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 pnsrone dnst 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 prenosse dnas la réalisation des tâches quotidiennes.
Entretenir 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 chisoï 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 asliecsbe à pritar d'une ccaetriiotfin de naieuv 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 dcmioie 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 etnfns 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 prtir 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 dnst s'est déroulée la garde, en maenitnonnt par emexple les événements ieurnvntes lros de celle-ci.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de gadre d'enfant(s) (1) ne coomptre acuune 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 dlmociie d'un pliaectuurr ou en tuot ature leiu cihsoï par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (1) est considéré comme une activité particulière.

Garde d'enfant(s) (2)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (2) consiste à exercer une garde sur les lieux de vie ou d'activité de ou des enfants de moins de 3 ans, en présence ou non des parents. La gard(e) d'enfant(s) (2) assure une présence auprès de l'enfant ou des enfants et veille à leur sécurité en permanence. L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (2) peut également prévoir d'aller chercher le ou les enfants à l'école ou en tout autre lieu selon les conseils de l'entreprise. L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (2), selon l'âge de l'enfant ou des enfants, peut également prévoir de surveiller le ou les enfants pendant la réalisation de leurs devoirs. Enfin, l'emploi de gard(e) d'enfant(s) (2) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Assurer une présence auprès d'un enfant.
Accompagner un enfant dans la réalisation de ses devoirs.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?
Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation. L'emploi peut prévoir d'aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (2) est considéré comme une activité particulière.

Garde d'enfant(s) (3)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (3) consiste à exercer une garde d'un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans, en présence ou non des parents. L'emploi peut également prévoir d'aller chercher le ou les enfants à la crèche, à l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise. L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (3) vise à accompagner l'enfant dans toutes les étapes de la vie quotidienne. Selon l'âge de l'enfant, cet emploi consiste à réaliser différentes activités auprès d'un ou plusieurs enfants comme : leur aide au développement personnel, leur aide à l'apprentissage de la propreté, leur aide à la toilette de l'enfant, leur aide à s'habiller, leur aide à son état de santé général, leur aide à préparer les repas et à leur aide à la prise des repas, leur aide à l'éveil de l'enfant et mettre en œuvre des activités ludico-

éducatives.

De même, l'emploi consiste à assurer les travaux courants d'entretien liés à l'environnement de l'enfant comme le linge (lessive, repassage, couture), au matériel utilisé pour l'enfant (toilette, repas, jeux), aux pièces à vivre liées à l'enfant. L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (3) consiste également à assurer et à veiller à la sécurité de l'enfant en permanence. L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (3) peut consister également à réaliser occasionnellement des tâches de l'assistant(e) ménager(ère) (1) pendant les temps de repos de ou des enfant(s) dans que ces tâches puissent être portées à quelque moment que ce soit la sécurité et le bien-être de ou des enfants.

Enfin, l'emploi de gard(e) d'enfant(s) (3) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (3) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère :

- ? accompagner un enfant ;
- ? accompagner un enfant ;
- ? nettoyer les espaces de vie de l'enfant ;
- ? rendre le linge de l'enfant ;
- ? accompagner un enfant dans la réalisation de ses devoirs.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?
Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation. L'emploi peut prévoir d'aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de gard(e) d'enfant(s) (3) est considéré comme une activité particulière de niveau V.

Assistant(e) ménager(ère) (1)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (1) s'exerce en vue de l'entretien du particulier, afin d'y réaliser différents travaux liés au cadre de vie quotidien. Les travaux ménagers consistent à assurer le nettoyage, l'entretien et la désinfection des différentes pièces du logement, des meubles et équipements ainsi que l'utilisation du lave-linge pour l'entretien soigné du linge selon les consignes.

Les travaux liés au rangement comprennent le rangement du linge courant, mais également le pliage, le rangement du linge selon les consignes.

L'emploi consiste également à préparer un repas simple à partir des ingrédients et à effectuer les courses à partir d'une liste définie.

L'exercice de l'emploi exige de l'autonomie dans l'organisation du travail et nécessite de rendre compte à la fin de l'intervention.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Nettoyer, entretenir, désinfecter :

? les espaces et les sols (intérieurs et extérieurs) ;
 ? les sanitaires ;
 ? les meubles, équipements et ameublements ménagers.
 Changer le linge de lit.
 Utiliser le lave-linge selon les consignes, étendre le linge.
 Repasser, plier et ranger le linge courant.
 Dresser le couvert.
 Préparer un repas simple.
 Laver, ranger la vaisselle et le matériel de cuisine.
 Effectuer les courses à partir d'une liste définie.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?
 Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en toute autre
 lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) est accessible sans
 qualification particulière.

Assistant(e) ménager(ère) (2)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) s'exerce exclusivement
 au domicile du particulier, afin d'aider le particulier dans la prise
 en charge de différents travaux liés au cadre de vie quotidien.
 Les travaux ménagers consistent à assurer le nettoyage,
 l'entretien et la désinfection des différentes pièces du
 logement, des meubles et équipements.
 Ces travaux comprennent aussi la prise en charge de l'entretien
 du linge courant et délicat : triage, détachage, lavage, séchage,
 repassage, mais également le pliage et le rangement du linge
 selon les consignes ainsi que des travaux se rapportant à la couture.
 Il peut être demandé à l'occasion d'effectuer des petits travaux
 d'entretien (exemples : plantes, rasage du courrier?).
 L'emploi consiste également à préparer les repas à partir des
 ingrédients (nombre et type de repas par exemple) et à effectuer
 les courses dans le respect du budget alloué.
 L'exercice de l'emploi exige de l'autonomie dans l'organisation
 du travail et nécessite de rendre compte à la fin de
 l'intervention.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

Activités principales de l'emploi repère

Nettoyer, entretenir, désinfecter les sols et les surfaces
 selon leur nature.
 Soigner les textiles d'intérieur selon les consignes.
 Passer l'aspirateur sur la literie, désinfecter la literie.
 Trier, identifier les modalités d'entretien du linge, détacher le
 linge.
 Laver le linge délicat.
 Utiliser le lave-linge et le sèche-linge selon les programmes.
 Repasser, plier et ranger le linge délicat.
 Effectuer des travaux simples de couture.
 Effectuer les courses selon les repas prévus, le budget alloué,
 les consignes et rendre compte.
 Ranger et identifier les produits achetés dans les contenants
 appropriés.
 Apporter et rechercher le linge au pressing selon les consignes.
 Les activités de l'assistant(e) ménager(ère) (2) viennent en
 complément des activités de l'assistant(e) ménager(ère) (1) :
 Nettoyer, entretenir, désinfecter les espaces et les sols
 (intérieurs et extérieurs), les sanitaires, les meubles,
 équipements et ameublements ménagers.
 Changer le linge de lit.
 Repasser, plier et ranger le linge courant.
 Étendre le linge.
 Dresser le couvert.
 Préparer un repas simple.
 Laver, ranger la vaisselle et le matériel de cuisine.
 Effectuer les courses à partir d'une liste définie.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. ?
 Environnement. ? Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en toute autre
 lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) est accessible sans
 qualification 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 accrod définit les modalités d'indemnisation des mebrems des délégations des oronaiaisngts seacldniys représentatives, appelés à piaiertpcr aux réunions pteiraras raviteels à la négociation de la ctionoven ccvotelle niantaole des eeirtspnes de srivcee à la personne.

Article 2 - Nombre de délégués

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2005

Cqahue ooargsiianth scaidynle représentative porrua être représentée à une même réunion par 2 délégués au maximum. Ils bénéficieront des diioisoptns des acertils ci-après à condoitin qu'ils soeint présents à la réunion et sninegt la flileue d'émargement.

Article 3 - Indemnisation

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2005

Aifn de ptmterree le rueebmomsent des fairs par le SSEP de cachun des délégués présents à la réunion, une fileule de frais srea tsarmsnie au SESP, mnaitonnent les noms, prénom et ardrse 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

d'entreprises adhérentes au SESP, ceux-ci ne siorbnt acunue prete de rémunération du fiat de luer piiiaatprtcn aux réunions paritaires.

Le mtiienan 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 ptere de saiarle à l'occasion des réunions de négociation sur pdouotircn d'un jfiicsttauf d'activité professionnelle, dnas les cdonintois précisées ci-dessous.

b) Firas de transport

Membres vneant de pvocinre : rmesreounmbet du blleit SCNF aller et retour, sdconee cslase 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 mmbrees vennat de province)

Frais de viortue : foairft kilométrique en aptilciaopn du barème fcsail en viuuegr sur la bsae d'une painsusce de 5 chueavv fiscaux, sur proocitdun d'un jcisuatiitff de domicile.

Frais de pkanrig : rsubmernoemet sur pociurdton d'un ticket.

d) Firas 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 flielue 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 sycialdne 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 erterna en vueuegr à la dtae de sa sunrgtaie aevc eefft rétroactif au 10 décembre 2004. Il a viaoocn à s'appliquer peandnt 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 fotioarmn pelelrofonnisse ainsî qu'auprès du gfrete du cionesl de prud'hommes de Paris.

Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du

secteur des entreprises de services à la personne

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des esperriers de sreievs à la peorsne (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 Pairs Ceedx 15, par letre du 2 smtebree 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 cmhap d'application de la ctinvoeonn covectille des seiecvrs 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 trtioerrie français, y cmrpois les DOM, et ce seul que siot le pyas d'établissement de l'employeur ;
? dnnot l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de tiaavrl ;
? dnnot l'activité plipracine est la praotietsn et / ou la délivrance de sreievs à la personne.

Dans le carde de la présente convention, on eetnd par petrtaosn de sevrices à la pnoersne les sceirevs destinés à améliorer et / ou fecitliar la qualité de vie qotnuiednie des psneorns 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 picirnapl par l'entreprise :

Maison :
? etnteerin du lnige réalisé cehz le celnit et taaurvx ménagers, à l'exclusion des eieersrptns qui erceenxt à ttire pcniriapl le nyaetgote à dimicloes des moquettes, tapis, tereutns et ruadeix ;
? pttéis taruvax de jardinage, qui rnvoecerut les tvuarax d'entretien crountas des jinards des pteliacirurs à luer dcilmoie effectués au myoen du matériel mis à doosipsitin du salarié par l'employeur ou le client. Ces tvraaux cnpnmneoert la talile des heias et des arbres, à l'exclusion des traavux fteeosrirs tles que définis à l'article L. 722-3 du cdoe ruarl ;
? pitets truvaax de bgalircoc dttis ptaionetrs hmoems totues mains, qui ruronvceet des tâches occasionnelles, de très corute durée et ne requérant pas de qoitciuiflaan particulière, teells que cngaher une ampoule, reseivsr une psrie électrique, fiexr un cadre, etc.

Ces poraisttnes doenivt être svreeis dnas le crdae de la législation en vigueur, acleemlutent codifiée suos le a de l'article D. 129-36 du cdoe du travail.
? cisomomnsis et préparation de repas, dès lros que la préparation ivreenitnt cehz le cnliet aevc son matériel ;
? présence et eietetn de la résidence pcinlaprie et secondaire, à trite temporaire.

Famille :
? grdae d'enfants à dmiciloe ;
? sutoein sarocile et cruos à domicile, à l'exception des cruos de spropt ;
? aoegamencppnmt 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 pnneeoers âgées, dépendantes et / ou handicapées en dheors de tuote piceitsorrpn médicale.

Services à la prnrseone sur son lieu de tvialar :
? corgenirecie d'entreprise etnduee cmome l'implantation pquhsiye pttameenrt au bénéficiaire de la piatostern d'accéder aux sceivers à la pesonne suivants, sur son lieu de trvaail :
?? intermédiation de seirevcs à la psneroe ;
?? lviaorsin de cueosrs ;
?? acintsasse andivtirisamte ;
?? colelcte et lrisivaon de lgnie repassé ;
? garde cvlcoielte d'enfants.

L'activité pailicpnre d'une eteipsrre est déterminée seoln les règles dégagées par la jrupepdnisuce de la Cuor de cassation.

N'entrent pas dnas le chmap d'application de la présente coevntinon clivtceole les epnesitrs revlanet de manière otilgoaribe d'une artue ctonnioevn collective.

Afin de teinr cmpote de l'évolution du secteur, les pnaatrreies siauocx se réuniront une fios par an dnas le crade d'une cmiimssoon prraaiite de négociation aifn 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 dpiis isotons seianvtus :

1. Activités complémentaires.

La litse des activités exercées à trtie pipicanrl par l'entreprise est complétée par une ltsie d'activités qui ne pnuevet être exercées qu'à trtie acroecisse et complémentaire.

Ces activités snot les seuvtinas :
? la loaiirvsn de repas, la lsiviaorn de courses, l'assistance administrative, la collecte, la lvioasirn de linge repassé ;
? l'accompagnement des pnreesnos âgées, dépendantes et/ou handicapées en dheros de luer domicile, l'aide au transport, ou les paitnteosrs de cnuode de véhicule poesnerl des pnoenress ;
? les snois et pdaornmees d'animaux dmitiesques puor les perseonns dépendantes (à l'exclusion du toilettage).

2. Définitions.

Délivrance : ce treme rvucroee les activités des eeerstipnrs de sveiecrs à la preonnsse exerçant suos le mdoe mandataire. La cnntvoioen clocielvte 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 prsenneos momentanément ou dlreeumabnt antteets de pigoteholas crnqueohis invaadtnelis ou présentant une aiceofftn les empêchant d'accomplir les actes orneadiirs de la vie quotidienne.

Personnes handicapées : les arutes peeronns anayt bioesn d'une adie pnnsseolerle à luer doilmcie s'entendent des prnsneos rnanecrott une difficulté tpmrreiaoe ou ptaennreme de ntraue à mttree en péril l'autonomie et l'équilibre de la vie falmiaile et le miatnein dnas l'environnement social.

Aide et aemcgppconnmaet à dmcolie des prneoesns âgées, dépendantes et/ou handicapées : ces activités cnpnpenoemrt l'accompagnement et l'aide aux poennsers dnas les actes etneseilss de la vie qdtioniuene : 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 cnernmpneot également l'accompagnement et l'aide aux

pseennrnas dnas les activités de la vie sailoce et reielotlanlne : aaccgoenpmemnt dnas les activités domestiques, de loiirss et de la vie sociale, sietoun des reloatins sociales, asaicsstne administrative, à doicilme ou à patirr du domicile, à l'exclusion des activités de trnrtsaps ruroetis réguliers de vauygores et d'ambulance.

Intermédiation : on etnend par intermédiation tuote opération effectuée par un intermédiaire ciaonsntst à rpeahprcor des pliriutearks intéressés par des seevrics à la pnerosne des episrtrnees du secteur.

3. Qioilatfucian des iaeevtnnrnts auprès des penoserns âgées, dépendantes et/ou handicapées.

Dans le prpagaahre rilaeft aux activités cnrnenaoct les pnonsrees âgées, dépendantes et/ou handicapées, les iaeevtnnrnts :
 ? siot snot turitileas d'un diplôme, ctaiecirft ou ttrie délivré par l'Etat, ou homologué, ou iscnirt au répertoire naotaniil des ctoaniecrfritis professionnelles, antstteat de compétence dnas le setucer concerné, et ntonmaemt :
 ?? des diplômes visés au cdoe de l'action scioiae et des fiallmes (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, diplôme d'Etat de tcceheinn de l'intervention sciolae et familiale, cfetcriiat d'aptitude aux foonnctis d'aide médico-psychologique...) ;
 ?? diplômes visés au cdoe de la santé pqbiuule (diplôme pofssnieenorl d'aide-soignant, diplôme pnrnsosieefol d'auxiliaire de puériculture) ;

?? diplômes délivrés par le ministère chargé de l'éducation nloaaante (CAP, pettie enfance, BEP carrière saitanire et sociale, mnioten complémentaire adie à domicile...) ;
 ?? diplômes délivrés par le ministère chargé de la jseeusne et des srotps (brevet d'aptitudes possfflonenreeis assistnat amaeuinitr technique...) ;
 ?? titers délivrés par le ministère chargé du tivaarl (titre prnfionseosel d'assistant de vie...) ;
 ?? diplômes délivrés par le ministère chargé de l'agriculture (BEP aciorgle sieevrcs aux personnes...) ;
 ?? cfteariict d'employé fiaamlil pneyolavlnt délivré par l'institut FEPEM de l'emploi fmalial ;
 ? siot dispnsneot d'une expérience prsfioioneonlle de 3 ans dnas le seuteec concerné et bénéficient d'actions de ftrioamnn ou d'accompagnement à la vidatiaoln des aiuqcs de l'expérience, dnas une prspeetvcie de fotaimorn qaauunlifite ;
 ? siot bénéficient d'un cratont aidé par l'Etat astosri de msuree de fmatoroin psfreisllononee carronedpnsot à l'emploi exercé, siot d'une fmiaotron en atnnealrce cnaeopdnrosrt à l'emploi exercé ;
 ? siot bénéficient d'une faootimrn d'adaptation à l'emploi siuive d'une fiaootmrrn qualifinaite dnas le domaine.

4. Decnotums d'information.

Sont annexées également aux fnis d'information :
 ? la lrttee adressée par les pirnrataees sucioax à la ditriecon générale du trvaail le 6 nebrvome 2006 ;
 ? la réponse de la deociitrn générale du tairval en dtae du 27 nbevmore 2006.

Article 1 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009

Le présent aocrcd s'applique aux einesrprtes eatnrnt dnas le champ d'application de la cvntioenn civolletce niatolnae des epitrnses des seviecrs à la personne.

Article 2 - Définition des moyens de financement En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009

Il est institué une coutbnirotrn raeivtle à la pirse en cgrae des faris supportés par les fédérations et siadntcys d'employeurs et de salariés, puor la négociation et l'application de la cinntvooen collective.
 Ctete contribution, fixée à 0,10 %, est assie sur la masse silralaae brtue des eetrnesips et est entièrement à la chgrae des employeurs.
 Il srea recherché des cnfaocnetinms pteloncus en ftnocon des ocetibfjs déterminés par le csienol d'administration, y coripms auprès des pooriuv public, ntamnomet l'ANSP (Agence nIntioaae des seecirvs à la personne), le FSE (Fonds soiacl européen)...

Article 3 - Objectifs communs des fonds En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009

Ces fodns ont nmoeamtnt puor ojicbtef cuommn de :
 ? pderne en chagre les firas occasionnés par les réunions préparatoires des deversis cnsmoiomss des icnseatns pritareias (commission priaiatre nationale, csoiimsmon pirtiraae notanliae de l'emploi et de la fromioatn professionnelle...) ;
 ? refeorcnr la présence des salariés et des euomrplyes dnas les négociations de bcrhane qui vsenit naommmntet à fxier les cidonntois d'emploi et de trviaal des salariés et leurs gtainaers saolcies et à arsesur l'égalité poeloliennfrsse entre les fmemes et les hmmoes ;
 ? développer l'information et la sbatoilinissien des salariés et des ernnestpeis sur les dtpisnoisios conivnneeentllos ;
 ? citntouesr des surtrceus de réflexion, d'anticipation, de cotpenicon des donisiipotss coenleenvilntons ;
 ? fineancr l'établissement de rapports, dometuncs ou actions, pemnatertt une miulerele csnosacnnie du secuetr ;
 ? s'adjoindre les sveceirs d'experts puor mueix préparer les négociations ;
 ? faiecnrr le développement du dliougae social.

Article 4 - Organisme de gestion et de recouvrement En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

Il est créé, dnas le crade du présent accord, une aaocsoitsn 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, blrvoeaud du Mrtnopsnaase 75014 Prias , par lttere du 28 srpmebtee 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par ltterte du 15 javiner 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009

Les ptieras areimnfft luer volonté de crsiurntoe et de développer des rtieaolns soealcis oveuerts et responsables, dnas le scuoi du développement des estepinrrs de la bnrahe et de l'emploi. Les oaiisoanrngts plsrleoosnenfs d'employeurs et les ositnogiaans siylcdnaes de salariés ont connevu qu'un fnmainecnet était ienbislnaspde puor donenr aux cniosmmioss pareiatris les monyes faenirincs d'assurer le siuvi de la coennvitoon collective, de son fonctionnement, des acioties de poimorton de la bahcrne et du développement du dgautiloe social.

C'est à l'occasion de ce cosnatt que les prtieas stagrinaeis à la cinetoovnn cellotivce nliitnoaae ont edenntu :

? iscnrrie la geiston des fndos collectés dnas un carde piarartie ;
 ? procéder à la définition des dépenses supportées par les fédérations et sndcaitys d'employeurs et de salariés et sesiubtepcls d'être remboursées, cmme indiqué dnas l'article 5 ci-dessous.

A ce titre, et de façon tuot à fiat exceptionnelle, les pateris cnvnieneont de l'importance de mttree en pclae le système de fenmnceanit du pmrtsairae puor la branche.

Cela ne remet pas en cusae les pnriieps du polocrtoe d'accord du 9 otrbcoe 2008, prévoyant la golistibalaon des thèmes de négociation.

L'ensemble de ces dotionsiisps a voioatcn à être intégré dnas la piarte tnariat du fndos du ptmsirriaae de la ctvnieonon ctovellice ntaoanlie étendue.

Eu égard à ces considérations, il a été arrêté et cevnonu ce qui siut :

giotsen paritaire, dnot les sttauts et règlement intérieur snot soumis à l'approbation des parties, cioomeammntnct à la srtnugaie du présent accord.

4.1. Aaitsoscaon puor la gestion

Les fédérations et syadnitcs d'employeurs sgnairaties ou adhérents de la coioentnvn cvotecllie naltoaine des esiertperns de scerievs à la ponenrse et les sctaidnys représentant les salariés, représentatifs au nvieau notaaainl et prtaeis au présent accord, cnoeunsittt une asticsioaon régie par la loi 1901, aux fnis d'assurer ietircnndemet le reveercomnut de la cinortiotubn à la cgarhe des eeielpnrss et la gesoioin des fodns collectés (respect des aaicftttfnoes budgétaires, rmbnrmueseoeet des carehgs engagées dnas le cadre de l'objet social).

4.2. Onmsraige de recouvrement

La cuitrtoonbin définie à l'article 2 du présent aroccd est recouvrée par l'organisme collecteur, au puls trad aanvt le 1er mras de chaque année, sloen des modalités déterminées par voie d'avenant, signé entre l'organisme clcutloer et latide aaissotcoin de gestion. Cet avenant définira les fiars de ceolclte 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 ruillicees srenot réparties en tiros veolts :

? vleet 1 : un parcontguee de la cibotinuortn du prmstriaiae est attribué à l'organisme ctulecloer au trite des fiars de gtoein de reconomuevret du paritarisme. Il est fixé caquhe année par le csineol d'administration de l'APNESAP.

? voelt 2 : un ptuoargcene de la cuttoiiorbnn du pasmirtaire est attribué à l'association AASENPP puor :

? ? aussrer ses fiars de gtsoien (notamment, fiars 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 cenolirless extérieurs à l'initiative des comsiomisns piiraatres de la banhrce ;

? ? régler, sur justificatifs, les fiars engagés en aiptoilpacn de l'article 3 du présent acorcd (exceptées les dépenses éligibles au vloet 3) de transport, d'hébergement, de repas, de sirleaas exposés par les pptaicrntias aux coosnsmmiis paritaires, par référence aux règles en vuueigr ;

? ? prdnree en charge, sur justificatifs, les faris de gtesion des secrétariats des cosiimosmns peaattriris de la branche, par référence aux règles en vigueur.

? velot 3 : un pecarguotne la ctoutnirobin au psiatrmaire est affecté aux oirtinaangsos représentatives aifn de piepriatcr aux frais de structure, d'actions en feavur de la bhancre des sricvees à la psrneone 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 sorent arrêtés par l'APNESAP lros de l'établissement de cuqahe budget.

5.2. Répartition et uiatiosltn du vloet 3

a) Dnas chuae collège, 8 % de la smmoe affectée au collège snot répartis également entre onoasngriaits représentatives au nvieau de la bhancre indiquées dnas le denreir arrêté de représentativité cnnou et publié au Jraounl oiicfcl à la dtae du vtloe du bdeugt prévisionnel aeunnl de l'APNESAP.

b) Dnas caquhe collège, 92 % de la smome affectée au collège snot répartis pmolreietleonnrpont à luer pdios en tnat qu'organisations représentatives au naiveu de la banhrce cmome indiqué dnas le dierer arrêté de représentativité connu et publié au Jronaul oiicfcl à la dtae du vtloe du bdeugt prévisionnel auennl de l'APNESAP.

Les somems anisi réparties snoret budgétairement affectées à chuae oaiortasgin en début d'exercice comptable. Chuae ogrsanitiaon bénéficiera sur sa prat d'un doit de tiagre sur présentation de justificatifs. Si, à la fin de l'exercice comptable, une oiiganoastrn n'a pas épuisé sa part, les smmeos ratntsees snot reportées à son crédit sur l'exercice caotlpmbae suivant.

À la fin du sonced ecrceie comptable, tteuos les smeoms non consommées seront mutualisées entre les onnoariasgts de chuae collège et attribuées puor l'exercice cltpombae sinvaut à chnacie d'elles sunvait les mêmes règles ci-dessus exposées.

Toutes ces dpsonostiis asnii que le mtinnaot du driot de tigræ dvnoert friæe l'objet d'une cnvoieotn entre l'APNESAP et les otgnainiroass représentatives, conformément aux stautts de l'APNESAP.

5.3. Prtee aiciqiotsun et miiooaciftdn de représentativité

La petre ou la mocodiftaiin de rcoasancisnene de représentativité au nvieau niatanol dnas la bncarhe des esntipeers de seevicrs à la psnrree d'une otgaroanisn d'employeur et/ ou de salariés entraîne de pilen driot la siespounsn ou la mdcoafioti du bénéfice de la répartition des fndos telle que défini ci-avant de façon différente sviaunt le vloet concerné :

a) Puor le velot 2, la sspnueosin prend efeit le ldenaiemn de la dtae de la pluoitacbin au Jrnaoul ofecfiil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cnosatant la ptree de représentativité, le cas échéant, sa nlevloue ranessonnicacne de représentativité.

L'acquisition de rnoaacsneicse de représentativité au nvieau national(1) dnas la bnahre des espitenrers de sceviers à la psrneoe par une oriagstanon d'employeurs ou une oaanisorgin slinydcae de salariés lui dnone driot au bénéfice de ce volet au ldaeinemn de la dtae de la piboaulticn au Junarol oiicfcl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cnttaastot l'acquisition de reaioacsnsne de représentativité.

b) Puor le volet 3, la snuoseipsn ou la mfoatcdioin prend efeit à la fin de la période budgétaire en crous à la dtae de la pculaitboin au Jnuoarl oeiffcl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal catosnnatt la prete ou la motidaiocifn 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 rniasaecnoscne de représentativité.

Les smmoes justifiées jusqu'à la psrie d'effet de la suosseipnn ou la macioditition par l'organisation concernée snot priess en cpmtoe dnas le dirot de tgriae de l'organisation et dnas la lmiite du bdeugt fixé.

L'acquisition ou la miodioatcfm de rssnnaeencocie de représentativité au naiveu national(1) dnas la bhnacre des eirteprnes de srcvies à la psnrse par une oanarioistgn d'employeurs ou une ostrniigaoan snialdyce de salariés lui dnooe droit au bénéfice de la répartition des fodns à cmptoe de la période budgétaire stvuinae et au puls trad au pmreeir juor de l'année qui siut la dtae de la pibtlocauin au Jaounl ofifeicl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal ctaansotnt l'acquisition de rseonicacansne de représentativité.

5.4. Bilan

L'APNESAP tsatnrermta cuqahe année à la CPPNI un blian moarl sur l'utilisation de cette contribution.

(1) Les terems « au niveau nnaitaol » frgnaiut aux piotns a. et b. de l'article 5.3 snot exculs de l'extension cmmeoe étant cntrieroas aux disoisptnios de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptaront rénovation de la démocratie soliae 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 parties concernées ont de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

6.2. Dépôt et date d'application

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit 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, bureau du Montspasnae 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

Préambule

Les parties signataires du présent accord, après avoir analysé les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, et dans le cadre de l'ensemble des dispositions de la 6^e partie, livre III, du code du travail et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, souhaitent affirmer un partenariat autour de la formation professionnelle du secteur.

Cet accord traite de la formation des salariés des entreprises de services à la personne et s'inscrit dans le cadre des différents plans de développement afférents.

Convaincus que la formation est un enjeu stratégique prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers et de l'employabilité, leur pourvoir de temps complet, les parties s'engagent à considérer qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

A ce titre, et de façon tout à fait exceptionnelle, les parties conviennent de l'importance de mettre en place le système de certification de la formation professionnelle continue pour la branche et de la mise en place des différentes structures afférentes.

Cela ne remet pas en cause les principes du protocole d'accord du 9 octobre 2008, prévoyant la constitution des thèmes de négociation. Dans cet esprit, il est convenu qu'une négociation sur les dispositions de la formation professionnelle continue verra compléter cet accord, notamment au regard de la nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'ensemble de ces dispositions a vocation à être intégré dans la partie formation de la convention collective nationale étendue. Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les parties conviennent également :

- ? de la désignation d'un OPCA de plein exercice pour la branche ;
- ? de la création d'une CNFEP ;
- ? de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;
- ? d'harmoniser leur contribution au titre de la formation professionnelle ;
- ? de développer la gestion 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, pour les partenaires sociaux, portent sur la maîtrise de la formation professionnelle et s'articulent autour des axes suivants :

- ? définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les professionnels repères (construction systématique de

dates de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

6.3. Entorse

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus défavorisée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

référentiel métier, compétences, formation) ;
? diversifier les modalités d'accès aux formations (en cours d'emploi, formation en alternance, e-learning, FOAD...) et de valoriser les compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
? favoriser le développement de la VAE au travers d'une certification et d'un accompagnement adaptés ;
? encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
? favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche ;
? maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des entreprises et organismes agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2009

Le présent accord s'applique aux entreprises entières dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services 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 dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue incite les parties à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.1. Mission de la CPNEFP

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur d'activité.

A ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des imputations issues de l'observatoire professionnel des métiers et qualifications ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de planification et de réadaptation professionnels et des différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à améliorer la prise en compte de l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et promouvoir les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation tripartite de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

La CPNEFP examinera chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

3.2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants

désignés par les osrinotgaains pensfoelioerslms de la branche.
 Tout trilaue dnas l'incapacité de pcretaiir à une réunion de la CFPNEP puet se farie représenter par son suppléant.
 En cas d'impossibilité de siéger du tulitirae et de son suppléant, le tlutariie puet donenr poiovur à un mrembe de la CNPFEP de son coix du même collège.
 En cas de démission d'un des mmeebrs tiiaulrets ou suppléants, l'organisation scadliyne de salariés ou l'organisation proatanle concernée procède à une nluvloee désignation.

3.3. Foeennctotnmit 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 pstoe srea occupé atntielsenemart 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 ciisomsmo se réunit au minos 2 fios par an ; sloen les besoins, elle se réunit puls souvnet par accrod ernte au monis duex oognirtaansis syndicales, une de cuahqe collège.
 L'ordre du juor de cuahqe réunion est arrêté par le président en foocntn des potoonirsips faetis par les osroginitnaas sigreatinas du présent accord.
 Les cocantiovs doenvit parinevr aux memebms de la csmisimoon par lttere siplme ou cruoreil 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 tmeps et snot deeniatrasts des mêmes demnuotcs que les mreebms titulaires.
 Par ailleurs, les frias liés à ces réunions luer snot remboursés par luer ogniotsaarin en fnciootn des aorcdcs sur le foeientcmnont du paritarisme.
 Les décisions snot presis cmme siut :
 - vtoe par collège : les délibérations et les aivs snot arrêtés à la majorité cootinnje de cuhae collège au 1er tuor ;
 - vtoe à la majorité des mermebs : 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 ptporiscef des métiers et des qualifications.

4.1. Msiosnis du comité piiratare de plogiate de l'Observatoire (CPPO)

Les moiissns d'observation eeeiletslms snot les sutnveias :
 - une vleile peemrnnate sur l'évolution des métiers et des eloipms ;
 - des études spécifiques cenorannct les métiers et les eolipms présents et à venir dnas les eirseertps des SAP ;
 - la clcltoee de données qeitaaitntuvs et qttvlaieuias sur les métiers.
 Ces tauarvx intègrent la statuoiiin comparée des feemms et des hommes.

4.2. Le comité prtaiarie de pgitloae de l'Observatoire

4.2.1. Mniioss du CPPO

Le CPPO dosspie nemotnmat des atuiritotnbs sunivteas :
 - établir le pmgomarre de traavil anneul de l'Observatoire ;
 - oetnrir les tauarvx puor altienmer les réflexions liées à la négociation tielnnare sur la ftoiarmon au niaveu de la barchne ;
 - élaborer et svurie le bdguet de ftnnncnemeeoit de l'Observatoire ;
 - vleielr au svuii et à la vaaidolatn 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 oaignroatinns sndlcyiae représentative au paln ntaoianl dnas la bchnare psnrflfoselioene et d'un norme équivalent de représentants désignés par les otoniiansgras pflneesionlsoers 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 meyns techniques, humains, ligesitouqs mis à doipssition par l'OPCA sornet précisés.

Le CPPO rned ctmope de ses taruavx aux mmeebrs de la CPNEFP

4.2.4. Financement

Le fincneeamnt de l'Observatoire srea assuré sur les fodns mutualisés au trite de la ptisiioenofalnarsosn 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 pioqtule de frmooaitn de la bhracne et la geitosn oatimpe des rerouscses des entreprises, les ptaiers siaentiagrs cinnneovet des donoioispitss stnvaieus :

5.1. OPCA

Les praeits sgaainerits désignent l'AGEFOS PME cmme OCPA de la brhnae puor clctoelcr les ctounnorbtis deus au ttrie de la framotoin professionnelle.

5.2. Fimnancenet de la foimotarn professionnelle

Les cuiniboortnts des eelrmyopus de minos de 10 salariés : 0,55%.

Les eurlmpoeys de moins de 10 salariés cornaescnt chuqae année, au fmnaenencit des antocis de fmtaorion professionnelle, une cioorttbunin miilanme équivalent à 0,55 % du mnnot des rémunérations versées pednant l'année de référence. Cette ctbuniotrion diot être versée en totalité à l'AGEFOS PME.

Dans ce cadre, les erptineress efeufcetnt aelunenlmnet :

- un vsneermt cdarphoresnot à 0,15 % des rémunérations versées pednant l'année de référence au ttrie du DIF et de la pirsaitonlsfooinsaen ;

- un vremenest de 0,40 % des rémunérations versées pednant l'année de référence au ttrie du paln de formation.

Les contnbuotits des eyuplemros de 10 à 19 salariés : 1,05 %.

Les eoptyuerms de 10 à 19 salariés cnnerssoat chqae année, au fncnenemait des acniots de fmooratin professionnelle, une cbiritonuton minilmae équivalent à 1,05 % du mtanot des rémunérations versées pnednt l'année de référence.

Dans ce cadre, les esrienperts efefutcent aneemlleunnt :

- 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 paisaoitslenrifoosnn ;

- un venseremt mimnuim de 10 % de 0,90 % des rémunérations versées padennt l'année de référence au ttrie du paln de formation, à l'AGEFOS PME.

Les cobinornttius des eeyuplos de 20 salariés et puls : 1,60 %.
 Les eeriepsrsts enomlypat puls de 20 salariés ccornaenst chqae année, au femnenncait des aocitns de fmoioran professionnelle, une cnorittibun mliinmae équivalent à 1,60 % du motnnot des rémunérations versées paednt l'année de référence.

Dans ce cadre, les etrspnieers eeffcentut aenneulemnlnt :

- un veemsrnet copnaedsrort à 0,20 % des rémunérations versées pnnaedt l'année de référence au trite du CIF ;

- un veremest cpsarordonnet à 0,50 % des rémunérations versées padnent l'année de référence au ttrie du DIF et de la professionnalisatoin, à l'AGEFOS PME ;

- un vrneseemt mnmium de 10 % de 0,90 % des rémunérations versées pandnet l'année de référence au ttrie du paln de formation, à l'AGEFOS PME.

Ces dositniopsis snot alpieaplcs à cmopetr de la cotlcele effectuée en 2010 sur la msase srlaalae 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 banchne sur le

fnnacnmeeit du paritarisme, La cuotonirbitn assise sur la mssae saalalrie burte des erprsetneis au-delà du tuax légal est entièrement dédiée au fnefmneanct du pistrmaraie et srea collectée par l'AGEFOS-PME.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dipisitnsoos de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du tvaail définissant les mssinios d'un OPCA. A cet effet, l'OPCA diot tneir une comptabilité dsntciite puor les smomes affectées, en l'occurrence, au fnniamencet du pramsiitrae de cllees affectées aux miossnis de frotoiamn professionnelle, et itepumr sur les selus fonds du paramrtiie les fails idiutns par luer collecte.
(Arrêté du 20 avrll 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 Mnosanrtspae 75014 Pairs , par lettrte du 28 sbmterepe 2016 (BO n°2016-42)

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2012

Les oiorsgtniaans d'employeurs et les ogrnntiiaoass sdylianecs de salariés setnagriais du présent arcocd ont bein cnoescince que le txete de la cvnieootnn cetlcovlie nnloitaee des etirpeenrss de siecervs à la pnsnroee du 20 semrptebe 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 siaaierngts pnnenert l'engagement d'ouvrir ou de poursuivre, en 2012 et 2013, les négociations initiées sur les suetjs sautivns :

□ le canrott de taarivl dit « à tpems 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 lrtete du 28 srteepmbe 2016 (BO n°2016-42)

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2013

Le présent avenant aulnne et remlacpe intégralement le ttexe de la praite VI « Ptiotroecn sicloae » de la conivetnon coleicvtle ninloatae des esenireptrs de seviecrs à la pnreosne signée le 20 sebmptre 2012.

7.1. Révision de l'accord et négociation

Les pitaers cenoninevnt de se revoir, au puls trad dnas le délai de 3 ans à cmeptor de la dtae d'entrée en veuigur de l'accord, aifn de desserr un bilan de son aipoacptlin et d'engager, en tnat que de besoin, les négociations uietls à son évolution.

7.2. Dépôt et dtae d'application

Le présent arccod etnrera en actapoipiln à ptrair du juor qui siut la dtae de son dépôt effectué conformément aux dpostsiinios des alietcrs 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 atelrcs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

□ les classifications, noemmntat ceells railteves à l'encadrement ;
□ le sauttt des fmemes ennteices ;
□ la santé au tairavl et la prévention des rsiqueus poosfiseennrls ;
□ l'égalité psirillfnooeense ernte les hmomes et les femmes ;
□ l'emploi des seniors.

Les peratis srgtneiaais ednnteent fiare en sorte que les coonidntis de fnmieocntonent du stuecer soinet miux connues. Ainsi, ont été engagés et se prvuioonurst en 2012 et 2013 les tauravx de l'observatoire de la branche. Ce dnerier devra naomntmet crmpteoor les éléments d'évaluation des pinots de la cvtnooeinn colceilvte nolitnaae fnaasit l'objet d'un suivi.

Les praatirenes 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 patiairre par trimestre. Les réunions d'ores et déjà programmées snot :

□ le 20 sebmptre 2012 ;
□ le 22 ocobtre 2012 ;
□ le 7 nbverome 2012 ;
□ le 14 décembre 2012.

Parmi les thèmes de négociations prévus en 2012 et 2013, les prtiaes steaairings rieentennt duex thèmes de négociation prioritaires, le tpmes ptariel (contrat de tiaavrl dit « à tmeps chsoii »...) et la casalsicotiifn des epoipls (notamment celles de l'encadrement), étant précisé que cette priorité n'a pas vottaion à rnialetr la négociation sur les atreus thèmes qui seront traités en parallèle.

Enfin, les pairets saertiaings pnennert atce de l'existence dnas crtneiaes esrinetreps d'une ogstroniaain du tiraval articulée auotr de cttoarns de tiaravl dit « à temps chsoii ». Dnas ce cadre, les patires sateriaigns purroont silitloer un cnrooucs pclraiituer de la DGT puor étudier les modalités d'organisation et la stuitioan estnxiate dnas le sueter des siecervs 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 iptnratome de salariés à tpems partiel, très mjeiatiirraomnt féminine.

Or, les protasintes versées par la sécurité saloice et les onimreggas complémentaires n'assurent pas une cuoturerve sstnffuiaie ctnore des requis iptntaomrs (incapacité, invalidité, prtee ttaloe et irréversible d'autonomie et décès) piuuqse la ntuaer et le mantnot des poarintests rnesett liés au mtonant des cotoniaists et à la durée d'affiliation.

Partant de ce constat, les peatris à la présente cnoveoitnn clloevtie décident de mttree en pcalle au pifort des salariés des gearanits renforcées cntroe les rsiqueus ?lourds?, suos fmore de geaniarts celoeivlcts de prévoyance et d'instituer une asausrse de la mussoeniaatlin de la loi du 19 jivenar 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 oicejtbve 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 dpissioitf de poroteitcn socaile pmtreetant d'optimiser les pnoirsteas malgré la modicité des rneuevs et des capacités

cituvotbners du teps partiel. Une msituliutaaon des rquies est dnoc nécessaire.

Le présent dpoisitsif cpneomrd également un fdons siaocl de la bhnacre (art. 10).

Pour giatarrr la pérennité du régime conventionnel, les patiers ont souhaité mrtete en pclae une cimomiossn piaatre spécifique chargée de l'interprétation, de l'application et du suvii du présent régime et de l'examen des coemtps du régime élaboré aevc les omsigenras aurseurs codésignés (art. 9).

1. Objet. ? Champ d'application

La présente pirate a puor ojbet d'instituer un régime oiitabgrole de prévoyance dnas les ersepernits rvnleat du chmap d'application de la ctonivonen clcloteive des eepeirsnts de sicevres à la pseonne tel que défini par l'accord du 12 orctboe 2007 étendu par arrêté du 24 jeinavr 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 cilotvelce des enesipterrs de sereivcs à la ponnrese et aaynt une ancienneté de 6 mios (consécutifs ou non) dnas la bacnrhe polensinforesle des enierpsrets de sveeircs à la pnorsene au cuors des 18 diéenrrs mios le preeimr juor de l'arrêt de tivaarl ou de l'événement oavrnut diort à garantie.

Ils snot éligibles au bénéfice des pnrtesiatos dès lros qu'ils rslnemipts les cniotiotnis prévues par le présent acrcod et suos réserve des ltniitomas et enuslxoics de gteniaras définies aux aerltcis 4.6 et 6.3.

L'ancienneté s'entend de la période de tarival eieffectf ou période de ssunsoeipn du ctnoart assimilée à du taraivl eecfitff ou à du teps de présence par la loi ou la cnvnootie collective.

Pour le ccalul de l'ancienneté, si le salarié a ou a eu piuruesls euympersls sur une même période, il n'est pas fiat cumul des durées des différents cotntras de tvaairl sur ltaide période.

Les salariés dnnot le ctnrat de taviarl est suspendu, en arrêt de taiarvl puor mldlaie ou accident, pseosreinofnl ou non, et indemnisés ou non par la sécurité scoaile à ce tirt snot bénéficiaires du régime.

Les gataenirs snot mineenutas de pelin driot snas cenioatprtte de ciotitaosn puor les salariés bénéficiant de congés puor événements fiamiulax définis par la présente ciononetvn cvlceotile et non indemnisés par l'employeur.

Les salariés dnnot le ctnrat de travail est supnsdeu puor un ature miotf snot bénéficiaires umqenenuit dnas le cas où l'employeur meintnat tuot ou piarte du salaire, suaf le cas des salariés en cotnrat à durée indéterminée inenrttmiet puor lueleqss les périodes non travaillées non rémunérées snot psreis en compte.

3. Garanties

Le régime de prévoyance ctpormoe puor l'assuré des gtearnias en cas de :

- ? décès ;
- ? prtee tolte et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
- ? incapacité torrapmeie de tiaravl ;
- ? invalidité.

4. Casleus 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 cluac des indemnités d'incapacité est le sralaie mseunel burt moyen, perçu par le salarié de l'entreprise, au cuors des 3 dreinres mios cliivs précédant le pemrier juor d'arrêt de travail, à l'exclusion de l'indemnité de congés payés lorsqu'elle est versée mnemsneuelelt en puls du salaire.

En cas de vnesmreet d'une pimre exceptionnelle, ctete pimre est proratisée sur la période puor llqleuae elle a été versée.

En cas de période incomplète puor ehbcumae en cuors de tiremtrse ou acesnbe puor miadale ou aendicct ou période non travaillée, le siaarle de référence est reconstitué pro rtaa tepiomrs à paritr des périodes connues.

Dans le cas de caotnrt de tvairal à durée indéterminée intermittent, si la période précédant l'arrêt de travail est non travaillée ou prlinealtmeet non travaillée, la bsae de cclaul srea le sarilae mnueust burt meyon des 12 drnereis mios cviivs précédant le premeir juor de l'arrêt de travail.

En cas de période incomplète en roisan de congés payés, puor llqlauee le salarié n'a reçu aucun srailae pdneant au minos 1 mois, le slaraie de référence se cuallce sur les 12 drieenrs mios cilivs précédant le peiemrr juor d'arrêt de travail.

En cas de rechute, le sliiare de référence renetu est cluei utilisé puor l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les sielaars déclarés puor le clual des indemnités d'incapacité sneort ultérieurement vérifiés aevc les sraelais qui ont srvei de bsae au cucall de cotisations, aevc régularisation des ctitnoiasas et des prestations, s'il y a lieu.

4.1.2. En cas d'invalidité, décès ou prtee tlaote et irréversible d'autonomie

Le sarilae de référence savrnet de bsae au cuacll de la rnete d'invalidité et du cataipl décès ou petre tllaote et irréversible d'autonomie est le saralie anneul burt perçu par le salarié dnas l'entreprise au cuors des 12 drreeens mios cilivs précédant l'arrêt de tiaavrl iaitinl ou le décès ou la ptree d'autonomie toatle et irréversible.

4.2. Rriieotslavaon des prestations

Les poaeritniss snot revalorisées soeln la périodicité et le tuax fixés par la cmooissmin partairie nationale, en acorc d'evc les onrmesigas aesruurss codésignés, en fonocin de l'évolution générale des pircx et des résultats tqichnees du régime.

4.3. Ctssoiean des garanties

Les gaarnteis censset à la dtae de rptuure du cnoratt de taiarvl de l'assuré, suaf cas de mtiniean de graainte visés aux aterclis 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 ptere tlatoe et irréversible d'autonomie (PTIA) aux assurés en arrêt de travail

Les gerainats snot menteuians aux salariés en arrêt de taviarl 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 indemnisés par le régime d'assurance chômage

Conformément aux dsiositpnios de l'accord nonaaitl isresoopnienrtnefl du 11 jnivaer 2008, en cas de ciatseosn du crtonat de traairvl (sauf hypothèse de futae lourde) oruanvt diort à psrie en chagre par l'assurance chômage, l'ex-salarié cenrosve le bénéfice de l'ensemble des gaenrtais du régime, puor une durée égale à clele du dnrieer ctraont de travail, appréciée en mios eetnirs et dnas la ltniie de 9 mois.

L'ex-salarié diot également iforenmr son ancein empoeulr de la caseitson du venrseemt des ailtcnlaos du régime d'assurance chômage ianevnetrnt anavt la fin de la période de maeintin des gartienas visée à l'alinéa précédent.

Le fcimanneet de ce dpsitiisof de portabilité des gteranias est icnlus dnas la cistooatin fixée à l'article 7.

4.6. Esxcnouils de garanties

4.6.1. Eniulucxsx cennaonrct le ctaapl décès, la ptere tltoae et irréversible d'autonomie

Sont eelxucs des gnraeais 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 csae un fiat de gruree n'est jimaas giatarre ;

? d'accident de ntaiviaogn aérienne, suaf si l'assuré se trvoue à brod d'un areppial mnui d'un ctiefracit vbaalle de navigabilité et conuidt par un plotie possédant un beevrt ou une inciece non périnée, le ptoile poanuvt être l'assuré lui-même ;

? les conséquences d'accidents suenvurs au cuors de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tvtneiteas de records, vlos sur prototypes, vlos d'essais, satus effectués aevc des puterhaacs non homologués et les vlos effectués aevc un dnplaaete ou un egnin ultraléger motorisé

(ULM) ou tuot ature matériel équivalent ;
? le décès ou la prtee ttolae et irréversible d'autonomie résultant du ruiqse atuinmqoe ou de rioiadatns ionisantes.

4.6.2. Eslxcuions cnneocnrat les pnaostrites incapacité-invalidité

Sont eleucxs de la gntaiare incapacité-invalidité :

- ? l'incapacité de tairavl ou l'invalidité résultant d'un fiat de guerre, geul qu'il siot ;
- ? l'incapacité de tarival ou l'invalidité résultant d'accident de nogativain aérienne, suaf si l'assuré se trouve à brod d'un apparail mnui d'un cariftiect vbllaae de navigabilité et cunidot par un pliothe possédant un bvreet ou une lcciene non périmée, le ptiloe pnvaot être l'assuré lui-même ;
- ? les conséquences d'accidents svurneus au cuors de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, teaienttvs de records, vlos sur prototypes, vlos d'essais, satus effectués aevc des pcahrueas non homologués et les vlos effectués aevc un dalnpeatle ou un egnin ultraléger motorisé (ULM) ou tuot atrue matériel équivalent ;
- ? l'incapacité de tirvaal ou l'invalidité résultant du ruqsie auomitqe ou de rintodaais ionisantes.

4.7. Mcdtooiinaifs ultérieures de la législation

Les ctateegmhnnns apportés le cas échéant par la législation ne puenevt avior puor effet d'augmenter le navieu des pntsteoais prises en carghe par les oraeignsms arsuurses codésignés ou de dimuener les coisttionas (nettes de txaes ou contributions) affectées au régime.
Les moicafoidnts à aetpoprr sernot miess en ?uvre en acocrd aevc la cosioimmsn prrtiaae de prévoyance définie à l'article 9.1.

5. Gtnriaae citpaal décès, prtee tlaote et irréversible d'autonomie
5.1. Catpal en cas de décès totues causes

En cas de décès du salarié, qlclue qu'en siot la cause, il est versé un capital, suaf désignation esxeprse d'un ou pliuuerss bénéficiaires, dnas l'ordre de priorité siavunt :

- ? au connijot saunviirt de l'assuré, ni séparé de corps, ni divorcé par un jgmeunet définitif ;
 - ? ou au pieanrtare du pctae cviil de solidarité, c'est-à-dire la personne, geul que siot son sexe, anayt clcnou aevc l'assuré un pcate civil de solidarité dnas les contidnios fixées par les aitrecls 515-1 à 515-7 et 506-1 du cdoe civil, suos réserve qu'il ne siot pas rpomu de fiat à la dtae du sirtnie ;
 - ? ou au concubin, c'est-à-dire la personne, geul que siot son sexe, vnviat au même dlmoicie que l'assuré, de façon nrooite et petaermnne duipes au mnios 2 ans à la dtae de l'événement ounvart driot à pitnaoretss suos réserve que cuachn des ccnbuonis ne snioet mariés ou liés par un Pcas ; ancuue durée n'est exigée si un enfant, recnnou par l'assuré, est né de cttee union ;
 - ? à défaut, aux enatfns de l'assuré, nés ou à naître, vavints ou représentés par prats égales ertne eux, la prat du décédé ou des décédés rneanevt à ses prperos dntndcaeess ou à ses frères et s?urs, s'il n'a pas de dnsdcaneet ;
 - ? à défaut, aux ascnndeats de l'assuré, par ptras égales etnre eux, ou au savniuvrt en cas de prédécés ;
 - ? à défaut, aux ateurs pnsouneres à crahge au snes fiscal, par ptras égales ;
 - ? à défaut, aux héritiers de l'assuré, à ptpooirron de luer prat héréditaire ;
 - ? à défaut, au fdons sciaol de la branche.
- Le mnnoatt du caipatl est calculé en peaurnrtoge du salirae de référence égal au sialare anneul burt soiums à constiaits perçu par le salarié dnas l'entreprise au curos des 12 dreeinrs mios clivis précédant l'arrêt de tiarval iianitl ou le décès.

5.2. Cpaital en cas de ptree tloate et irréversible d'autonomie (PTIA)

L'assuré puet demndaer à pvecioerr par aopictitainn le catipal défini à l'article 5.3.1 s'il est considéré cmmoie définitivement ilacbpne de se lvirer à une opiactcoun ou à un tivraal qouecluqe lui prunacrot gian et pfroit et ne puet réaliser suel les actes de la vie cotanure au snes de la sécurité sociale, suos réserve que la sécurité scioale ait notifié un clseemnst en invalidité 3e catégorie ou un tuax d'incapacité parnenetme de 100 % au tirt de la législation sur les anetdcccis du tiavral et les maidlaes pnrellnooiefesss aevc morjoiatan puor triece personne.

Le vermneset anticipé du capital, en cas de ptere talote et irréversible d'autonomie, met fin à la gainrate décès.
Le mntanot du cpatial est calculé en peraugoctne du sarliae de référence égal au sliarae aennul burt siuoms à csinotiaots perçu par le salarié dnas l'entreprise au cruos des 12 dnrreeis mios cvilis précédant le décès ou la perte d'autonomie ttloae et irréversible constatée (date de nifiiootcatn par la sécurité siaocle du cnemlseast en invalidité 3e catégorie).

5.3. Mnnaott du capital

Nature des garanties	Montant des garanties exprimé en paoegtnurce du sariale auennl brut Tranches A et B
Décès toutes causes Perte totale et irréversible d'autonomie Capital versé qlclue que siot la siuaoitn de famille	150 % aevc un muinmim de 6 000 ? de capital, geul que siot le nobrme d'entreprises adhérentes

6. Gtrianaee mensualisation. ? Incapacité tmraopiree de travail. ? Invalidité

6.1. Ganitraee mensualisation. ? Incapacité
6.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de tiaavrl consécutif à une mdlaaie ou un accident, pserfnsoieonl ou non, pirs en cotmpe par la sécurité sociale, des indemnités d'incapacité snot versées au salarié jatiifisunt à la dtae de l'arrêt de taivarl d'une ancienneté de 6 mios (consécutifs ou non) dnas la bnhcrae pilosenenfrolse des eirertesnps de sievecrs à la pnnesore au corus des 18 direners mios au juor de son arrêt de travail.
Sous réserve de l'ancienneté définie ci-dessus, le bénéfice de cttee grnataie srea également accordé au salarié ne rnsnalipmet pas les ctnnioidos d'activité malmniie rqiusee puor être indemnisé par la sécurité scaolie en tremes de ctioiantsos ou d'heures travaillées sleon les cas.

6.1.2. Pinot de départ de la garantie

Le veeemrnt des indemnités d'incapacité ineenrivtt après un délai de fsnarhice de 6 jorus canereldias d'arrêt de tvraial continu. Le salarié dnot l'absence a puor orniige un aiccednt de tairavl ou une mladaie prnenieoosflse rnecnous par la sécurité sicoale est indemnisé snas délai de ccenare (loi du 19 jnvaeir 1978 modifiée).

6.1.3. Durée de sircvee des prestations
Mensualisation et incapacité de travail

L'indemnisation au ttire de ctete giaatnre est décomposée en trios praites dsetnitics :

- ? une priate rlivtaee à la prat de la cvreoteue des oniglaitbos de l'employeur pirs en cgrahe par le régime, ttele que prévue par la loi du 19 jveanir 1978 modifiée, dnot le coût est supporté à 100 % par l'employeur ;
 - ? une ptriaae rievltae à la cvrrutoue de gaitranes arrêt de tivraal iraenenntvt en complément ou aanvt les oltigbiaons de l'employeur résultant de la loi du 19 jainvr 1978 modifiée, puor les assurés répondant aux cidnooitns posées par ctete loi puor être indemnisés ;
 - ? une pitare rletaive à la curvoturee de giranaets arrêt de tirvaal iertvnaent puor les assurés ne répondant pas aux cointnodis posées puor être indemnisés au ttrie de la loi du 19 jeniavr 1978 modifiée.
- L'indemnisation au ttire de l'incapacité d'un salarié pernd fin siot :

- ? à la dtae de repisre d'activité ;
- ? à la dtae d'effet d'une rntee d'invalidité, dnot l'attribution est postérieure à la dtae d'arrêt de taaivrl ;
- ? au décès du salarié ;
- ? à la dtae de psrie d'effet de la rtirtae de la sécurité scolaie ;
- ? à la dtae de cistosean du pinemaet des indemnités journalières par la sécurité scoilae ;
- ? siute à décision du médecin-conseil de l'assureur, puor les assurés ne rmapinssett pas les cnoiodnts d'activité mnmailie resique puor être indemnisés par la sécurité saicole en tmeres de cnisatoiois ou d'heures travaillées ;

? après l'avis du médecin-conseil de l'assureur lros du contrôle médical ;
? en tuot état de cause, au 1 095e juor de midaale continue, cenecars comprises. En cas d'arrêts successifs, la durée de 1 095 jrous est reconstituée si, ernte duex arrêts, la rpisere du tavrail est au mnois égale à 6 mois. Dnas le cas contraire, les arrêts se celumnut dnas la limtie de 1 095 jours.

6.1.4. Contrôle médical

L'organisme assureur puet procéder dnas le cdare du sviecre des pnoetrtsias incapacité à un contrôle médical.
L'assuré qui cetotsne une décision du médecin-conseil de l'organisme asuresur rliteave à son état de santé puet se fraie représenter par son médecin.
En cas de désaccord etnre le médecin de l'assuré et le médecin-conseil de l'organisme arusseur les duex prateis fnerot aepl à un troisième médecin puor les départager dnas le mios siuvant la décision rendue, et à l'avis duquel les piaetrs dovernt se ranger.
Faute d'accord sur le ciohx de ce médecin, un médecin srea désigné par le tanbiurl de gndare inscante compétent sur requête de la pirate la puls diligente.
Les hrenarioos du troisième médecin aisni que les frias liés à sa désignation srneot supportés par l'organisme assureur.
Dans ces cnoiodnits et au vu des résultats du contrôle médical effectué, la décision de l'organisme asseruur puorra peouorvqr la sspeisonn ou à la suoepprsnis des ptaeonirsts ; il en srea de même en cas de refus ou oipstioopn à ce contrôle par l'assuré.
Un bilan anuenl srea adressé à la csmmiioon prtiaiare de prévoyance par les omaenrgsis assureurs. Ce bilan derva rtpspceer les dnositsoipis légales et réglementaires rleviteas au seerct médical.

6.1.5. Mntonat des prestations

Le mtnoant ttoal des indemnités dues, y cmporis les pnsitrtaoes sievers par la sécurité saocile le cas échéant, s'élève en tuot état de csuae à 100 % du srlaaie net tarehcns A et B.
Par ailleurs, la griatnae s'applique au rosmmenueebrrt des prélèvements suiioacx siarlauax olortageibs dus sur les indemnités versées.
Les doitrts girnaats par le régime de prévoyance au trtie de l'incapacité tpieroarme ne pvuenet cdniroue l'ancien salarié à pecievrro des indemnités d'un mnntoat supérieur à cueli des aatolcnlois chômage qu'il ariuat perçues au trtie de la même période.
En cas d'accident du tavrail d'un salarié de plersiuus errpeseints adhérentes, le salarié srea indemnisé sur la bsae d'un addicnet du tvarial puor cuhncae des erteispenrs adhérentes.

6.2. Ganiatre invalidité

6.2.1. Définition et durée de sivre des prestations

En cas d'invalidité rnuonece par la sécurité sailcoe en 2e ou 3e catégorie, une rtene srea versée au salarié jufitnasit à la dtae de l'arrêt de taaivrl d'une ancienneté de 6 mios (consécutifs ou non) dnas la bnrcahe pnooilsnsrfelee des eesnirrtpes de scveries à la prneonse au corus des 18 dnireres mois.

L'indemnisation au trtie de l'invalidité pernd fin siot :

? à la dtae d'arrêt du vnseemret de la posienn ou rtnee de la sécurité saioicle ;
? à la dtae de psrie d'effet de la rtiartee de la sécurité solcaie ;
? au juor du décès du salarié ;
? à la dtae où le tuax d'incapacité ancedidt du tviraal ou mdiaale pernleonofsisle dnveiet inférieur à 66 % ou à la dtae de psgsaae en invalidité de 1re catégorie.

6.2.2. Mnotant des prestations

Le monantt de cttee garantie, y cpimros les ptsiaertnos svriees par la sécurité sociale, s'élève puor les 2e et 3e catégories à 80 % du slariae net tanhecrs A et B.

6.3. Caeusls cmemnous aaipclbleps aux arlecits 6.1 et 6.2. Limitations de garanties

Les ptnaotrseis incapacité-invalidité versées au salarié ne pourront, en s'ajoutant aux psroneattis en espèces de même nurate qui srienaet sieevrs par la sécurité soilace et par tuot aurt ornsgiamme de prévoyance cveltoclie obligatoire, ou à tuot aurt rémunération résultant d'une activité salariée ou ptiteraon de l'assurance chômage, avoir puor efeit de ptorer les reeostrucs à un navieu supérieur à 100 % du slaaire net de référence.
Le siarlae net s'obtient à ptriar du sailrae de référence après déduction de tuos les prélèvements ooaibitrgels à la cghrae du salarié.
Les pnoaestrtsis snot versées tnat que les coiniondts snot rpeielsm par l'assuré, et en tuot état de csuae au puls trad jusqu'à la dtae de pisre d'effet d'une pension de retraite, sécurité soaicle ou régime complémentaire.

7. Assiette, tuax et pneemiat des cotisations 7.1. Définition de l'assiette de cotisations

Les cosaiiotnts deus snot aesiss sur la rémunération auenllne brute de caquhe salarié, reeutne cmmeo asitetse puor le caucll des ctaonsoits de la sécurité sociale, à l'exclusion des smmoes versées en rosain de la ruturpe du caortnt de traival visées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, limitée aux trhcenas sevntiuas :

? tacrhne A : fotaircn de la rémunération limitée au mtaonnt du planfod auennl de la sécurité slaoice ;
? tnrahce B : foirctan de la rémunération supérieure au mntaont du pnaflod aennul de la sécurité saolcie et inférieure ou égale à qtarue fios ce même plafond.

7.2. Tuax de caoisttoins et contribution

Les tuax de cotisations, ilunncat la rspiree des setnsiirs en curos sleon les modalités définies à l'article ci-dessous et à l'article 8.3, ansii que les frais de gsotien sur caoonsittis et/ou prstaoteins snot :

(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 fodns social	0,01	?	0,01
Total ctanisioots et contribution	1,44	0,96	2,40

(1) La prat de la ctoioitasn afférente à la reipre des en-cours est appelée puor une période de 3 ans. A l'expiration de cttee période, les oganrimess aurrsuess porenoporst à la cisimsomon patariire de prévoyance une réaffectation de ctete prat sur les aetrus risques, si le ctopme de résultats du régime le permet. En cas de résiliation de la cionevnton avant 5 ans, une indemnité de résiliation srea appelée si nécessaire puor fannicer le coût résiduel de la rspriee des en-cours, évaluée à la dtae de la résiliation.

Selon l'article 7 de la cnonvotin ccivletloe nitonlaae des caerds du 14 mras 1947, les cerads deionvt bénéficier d'une gtniraae prévoyance obortgialie dnnot la cittisaon mimuinm de 1,50 %

sur la tranche A de luer slaaire est à la cghare elvusixce de l'employeur. Cttee giatanre srea affectée pmerteiarniorit à la crteuouve du rqiuse décès.

Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec cette obligation en souscrivant une couverture complémentaire pour ses cadres.

Si la prime en charge de cette cotisation n'est pas payée, l'employeur est redevable, en cas de décès, d'un capital égal à 3 fois le salaire annuel de la sécurité sociale.

7.3. Manière des taux de cotisations

Les organismes assurés 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, sans que cet engagement n'englobe les conséquences des changements de législation sociale et fiscale pendant cette période.

Les taux de cotisation seront, au-delà de cette période de 3 ans, révisables annuellement par une décision prise par la commission paritaire nationale de la branche sur proposition des organismes assurés codésignés.

8. Généralités 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 assureurs du régime de prévoyance conventionnel.

IRCEM Prévoyance est le gestionnaire du régime.

L'organisme gestionnaire du régime a la charge d'agréer les cotisations des deux organismes assurés indépendamment 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 cotisations de gestion 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 réunira au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

8.2. Adhésion des entreprises

Les entreprises éligibles ont la charge 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 assurés 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, sous réserve que les garanties en place soient, au moins, équivalentes (mensualisation, incapacité, invalidité, décès, PTIA, portabilité), sous réserve de la définition par la présente convention collective.

Si cette condition est vérifiée, elles pourront maintenir leur contrat ou adhérer au régime de la branche dans un délai de 12 mois sans cotisation supplémentaire exigible.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à la date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès d'un des organismes assurés codésignés.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux entreprises qui adhèrent à l'ensemble des garanties de la convention collective, notamment à l'élargissement du champ d'application de celle-ci ou à une extension d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises d'opter de choisir entre le régime conventionnel, les entreprises assurées pourront choisir de rejoindre le régime conventionnel, les entreprises assurées pourront choisir de rejoindre le régime conventionnel, les entreprises assurées pourront choisir de rejoindre le régime conventionnel, les entreprises assurées pourront choisir de rejoindre le régime conventionnel.

8.3. Règles des cotisations

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 anciens salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques et déclarés dans l'état des requêtes en cours, les droits de la branche d'adhésion :

? les versements annuels de prestations périodiques

(indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité temporaire partielle 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 anciens salariés qui bénéficient du maintien temporaire des garanties définies à l'article 4.5 ;

? le maintien de la gratification décès pour les bénéficiaires de rentes 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 assurés désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non à la date de l'adhésion. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes codésignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

Les entreprises qui régularisent leur adhésion au régime de prévoyance conventionnel dans les 12 mois après la date de l'obligation de mise en charge au titre des dispositions relatives à la convention collective prévues par la convention collective de branche, ou qui adhèrent 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 prestations et revalorisations, être assistés au versement 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 sciusrot par l'employeur.

Les entreprises qui régulariseront leur adhésion au régime de prévoyance conventionnel dans les 6 mois après la date de l'obligation de mise en charge au titre des dispositions relatives à la projection sociale prévues par la convention collective de branche ou qui adhèrent 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 prestations et revalorisations, être assistés au versement d'une prime unique ou d'une cotisation supplémentaire.

8.4. Non-renouvellement de la désignation ou de la convention d'assurance

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assurés codésignés, ceux-ci mettront en place les dispositions en cours de service, à leur maintien à la date du non-renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur. La commission paritaire nationale ne pourra pas modifier les modalités de versement de la prime future.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de dénonciation de la convention d'assurance.

Dans le cas où une entreprise adhérente cesse de relever du champ d'application de la convention collective de branche, elle pourra résilier son contrat d'assurance dans le respect des conditions de résiliation ; les organismes assurés mettront en place les dispositions en cours à leur entrée en vigueur à la date de la résiliation, l'entreprise assurée les modalités de versement de la prime future.

Les organismes assurés ont l'obligation d'envoyer à l'ancienne entreprise adhérente la liste des prestations en cours de service.

9. Siuvi 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 collègue salariés, représentant des membres de salariés représentatives ;

? d'un collègue employeurs, composé d'un nombre de membres des organisations d'employeurs représentatives égal au total de ceux du collège « salariés ».

Les représentants des organismes assurés codésignés assistent aux réunions de la commission et rendent compte de manière détaillée des informations partielles sur la situation du

régime de prévoyance et son évolution, ainsi que sur l'environnement législatif ou réglementaire, de façon à permettre à la commission 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 empêche automatiquement d'absence rémunérée.

9.2. Rapprochement et cotisations annuelles

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les organismes assureurs désignés 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, mentionnées dans la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ainsi que tous les documents nécessaires à la bonne compréhension du régime et permettant l'appréciation de chaque risque.

10. Fonds de secours de la branche des entreprises de service à la personne

Le fonds de secours de la branche a pour objet d'aider ou d'accompagner des personnes en situation difficile, et notamment de leur attribuer des allocations individuelles à caractère exceptionnel.

Il a également pour objet 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, boulevard du Montrouge 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 17 nov. 2015

Le présent accord s'applique aux entreprises et artisans dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, qui comprennent les DOM-COM, à l'exclusion des entreprises relevant 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 dispositions 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, souhaitent promouvoir la dynamique de médiation sociale et de partenariat social du secteur.

Cet accord traite de la formation des salariés des entreprises de services à la personne. En conséquence, la formation est un élément prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des salariés et de l'employabilité des salariés de la branche, leur permettant de compléter, les parcours de formation considérant 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 de la branche 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 part patronale des cotisations.

Ce fonds sera également financé par 5 % du bénéfice technique du régime et il bénéficiera de 90 % des produits financiers qui lui sont attachés, sur la base de l'actif général des organismes assureurs désignés en assurant la gestion financière.

Le fonds sera affecté au régime de prévoyance et pourra faire l'objet d'un transfert en cas de changement d'organisme assureur dans un délai de 6 mois suivant la clôture des comptes des organismes assureurs désignés.

11. Traitement des salariés

Une note d'information sur les garanties collectives de prévoyance est rédigée par les organismes assureurs désignés. Après validation par la commission paritaire de prévoyance, elle est communiquée aux entreprises adhérentes, qui doivent l'adresser aux salariés.

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires devra être portée à la rédaction, par les organismes assureurs désignés, d'une nouvelle note d'information qui, après validation de la commission paritaire de prévoyance, sera communiquée aux entreprises adhérentes, lesquelles doivent en informer les salariés. »

professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de services à la personne ont souhaité modifier les dispositions du chapitre II, partie III, de la convention collective des entreprises de services à 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 partenaires sociaux, portent sur la médiation sociale et la participation sociale du secteur et s'articulent autour des axes suivants :

- ??définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les salariés en tant que tels (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- ??diversifier les modalités d'accès aux formations (en cours d'emploi, formation en alternance, e-learning, FOAD?) et de valoriser les compétences acquises ou partielles, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- ??favoriser le développement de la VAE au travers d'une médiation sociale et d'un accompagnement adaptés ;
- ??encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du permis de conduire à la formation ;
- ??favoriser les passerelles entre les différents métiers 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 tripartite sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus 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 actions prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

3.1. Qualification des salariés

L'objectif est de promouvoir et de renforcer un effort conjoint et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accompagnement continu et satisfaisant du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les priorités suivantes sont le point de départ de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs existants d'acquiescement de nouvelles qualifications et compétences. Les actions menées doivent s'inscrire dans le cadre de processus sécurisés visant l'obtention d'une qualification reconnue.

Une attention particulière est portée aux seniors, très nombreux dans ce secteur d'activité, pour accompagner leur évolution dans le métier et développer leur capacité à maintenir leurs compétences.

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

• favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés non qualifiés au sens de l'accord national interprofessionnel ou au regard des qualifications exigées par la réglementation du secteur des services à la personne, et notamment dans les emplois d'intervention et d'encadrement ;

• favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d'une expérience dans l'emploi d'au moins 5 ans ;

• faciliter l'obtention de qualifications pour les employés d'encadrement et pour les employés de direction ;

• mettre en place les actions et périodes de sensibilisation ;

• favoriser l'accès aux formations permettant la maîtrise des outils informatiques nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ;

• favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ou visé ;

• favoriser les formations liées à la fonction tutorale, en particulier auprès des seniors.

Ces priorités sont déclinées dans le plan par le CPNEFP, qui les intègre à l'OPCA désigné.

3.2. Publics prioritaires

Les priorités suivantes définissent deux grandes catégories de publics prioritaires au sein de la branche professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs de formation (plan de formation, période de planification des actions et des emplois de formation). Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord.

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les personnes suivantes sont désignées comme publics prioritaires : les personnes âgées de la branche : les jeunes non qualifiés, les salariés à temps partiels, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la durée de l'entreprise.

Deuxième priorité : les personnes suivantes sont considérées également comme publics prioritaires : les salariés occupant un emploi d'encadrement et les salariés pour lesquels l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils exercent et des exigences législatives ou réglementaires.

Pour ces publics, les personnes suivantes sont prioritaires : les personnes âgées de moins de 25 ans ;

Pour les personnes âgées non qualifiées, les jeunes et les seniors (visés supra) :

• faciliter l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue en développant la démarche d'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française ;

• renforcer les compétences techniques, techniques et professionnelles et aptitudes de service ainsi que l'acquisition des compétences liées aux services associés, en vue d'atteindre une qualification ;

• faciliter l'accès à un parcours qualifiant ;

• développer la formation à la prévention des risques liés aux publics fragiles, notamment par l'obtention de l'attestation « prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC1).

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, la branche décide de :

• veiller à ce que les plans de formation adjoignent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnes ;

• favoriser la mise en place de parcours d'intégration, notamment par la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié ;

• favoriser l'accès aux formations sur les services de base (socle de

compétences et de connaissances).

Pour les salariés intervenant pas à domicile et les cadres :

• pour les salariés intervenant pas à domicile : le développement des compétences techniques, professionnelles et relationnelles (aptitudes de service face au client) ;

• pour les cadres :

• les fonctions au moins de niveau II enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et notamment la certification d'établissements ou de services sociaux ou médico-sociaux ;

• le développement des compétences professionnelles (notamment notamment la dimension « services »), d'organisation, de gestion des ressources (légalisation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management des équipes (notamment le tutorat et l'accompagnement des salariés en alternance) ;

• le développement de démarches de gestion des ressources humaines, notamment la gestion 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 branche des entreprises privées de services à la personne est une branche récente dont le développement passe par le recrutement de personnes qualifiées. Aussi, les partenaires sociaux ont volonté de renforcer et de mettre en œuvre les filières de qualification de la branche de manière cohérente entre les différents de qualification initiale et les différents d'apprentissage. Elles souhaitent développer avec les partenaires nécessaires entre formation professionnelle continue et formation initiale pour une qualification initiale et la création de véritables parcours de carrière, notamment par le biais de l'alternance.

Article 4 - Préparation opérationnelle à l'emploi

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Au regard des besoins de qualification initiale du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des personnes en emploi, les partenaires sociaux ont volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les personnes suivantes sont invitées les personnes à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, sous réserve du maintien du financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également promouvoir le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les personnes dont les difficultés de recrutement de personnes compétentes sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs personnes d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois concernés à des emplois identifiés en CPNEFP.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation ou d'une durée maximale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 12 mois.

Article 5 - Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

5.1. Publics

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale.

Les personnes âgées de 26 ans et plus, inscrites à Pôle emploi. Il est admis que les personnes âgées de 26 ans et plus, sans d'un contrat aidé, puissent être recrutées en contrat de professionnalisation ou se réinscrire sur cette liste.

Les bénéficiaires du revenu 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 publics fragiles.

Sont considérées prioritaires les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les entreprises peuvent étudier, avant chaque évaluation 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 professionnalisation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour les publics prioritaires (cf ci-dessus).

Lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour l'obtention des qualifications cunodnsit à :

? un titre ou un diplôme ;

? un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

? une qualification reconnue dans les collectivités d'une collectivité 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 professionnalisation (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 professionnalisation pour un contrat à durée indéterminée), lorsque la durée de la qualification visée l'exige, ou pour les publics suivants :

? les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas de qualification professionnelle ;

? les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement technique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle ou d'une qualification reconnue dans les collectivités d'une collectivité collective ;

? 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 cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ;

? les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;

? les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, associé de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise.

A noter : le contrat de professionnalisation 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 professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

? soit enregistrée dans le RCNP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

? soit reconnue dans les certifications d'une collectivité locale ou nationale ;

? soit reconnue par un organisme de qualification professionnelle.

5.4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier n'empêche pas les professionnels de la désignation d'un tuteur, pour toute épreuve devant un jury de professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de formation en entreprise (avec un maximum de deux bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Un travailleur indépendant 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 professionnalisation du contrat à durée indéterminée, 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 professionnels considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder à certains métiers de la branche. Ils connaissent de financer, en priorité, les diplômes et titres professionnels figurant sur la liste établie par la CPNE.

Les professionnels s'engagent à mener une véritable réflexion en matière d'apprentissage en vue de le développer au sein des entreprises et de permettre l'accès aux métiers de la branche par cette voie.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour permettre en charge les coûts de fonctionnement de son union sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les professionnels s'engagent à verser les cotisations à l'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 professionnalisation des salariés et le développement de leurs compétences. Il vise le développement de l'évolution professionnelle des salariés dans une perspective qualitative et assure le maintien de 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 qu'en ce qui concerne les outils d'information et de suivi des actions de formation représentatives du personnel.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

? les orientations générales en matière de formation pluriannuelle ;

? les actions de formation prévues dans le respect des orientations définies par la CFPNEP de la branche : actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, diplôme professionnel) ou actions de formation visant l'entretien et le développement des compétences ;

? les dispositions prises 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 obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de suivi demeurent.

7.2. Périodes de formation

7.2.1. Pibulcs

La période de peoirfsstoiioalsann est ouvtree aux salariés en crnotat à durée indéterminée, de salariés en crnatot de taavirl à durée déterminée clocnu en actpailpion de l'article L. 1242-3 aevc un employeur relnavet de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un ctnraot à durée déterminée ou indéterminée cnoclu en apiocplian de l'article L. 5134-19-1.

7.2.2. Durée

La durée miimanle de ftaoormin svuiie par les bénéficiaires d'une période de piolnsafronteasoisin ne puet être inférieure à 70 heures, suaf puor les aotcins de valioitadn des aciuqs de l'expérience, l'abondement du cmpote pennesrel de ftooramin et les fraiomnots irtsiecn à l'inventaire de la cismomsoin nlnatoiae de la cotiircfaen plrlnieolfssoee (CNCP).

7.2.3. Ocebtfijs

La période de prsnaielotaonfssion a puor ocjibtef de petmrerte à son bénéficiaire d'acquérir :

? des fonarmoits qtaifelunis mentionnées à l'article L. 6314-1 du cdoe du taarvil ;

? des aictons pmraetetnt l'accès réglementaire au socle de cnschnoaisas et de compétences ;

? des anoicots pteetmrat l'accès à une cfctteaoriin intcisre à l'inventaire de la Coiismmson nnaaitloe de la cttrcifoioean pllsosnorefniee (CNCP).

Les périodes de plitiirsnnoaaofseonsn penevut être abondées par le cmtope prnseoe de fitoram du salarié, dnas les cditionons prévues à l'article 8.1.4.

7.2.4. Toturat

La spécificité de l'exercice du tavaril au dmoiiice d'un periicualtr cudinot les paertnieras soiaicux à nrede oliabgtiroe la désignation d'un tuuter formé, puor totue période de pissetnofarolsnaioin msie en ?uvre dnas l'entreprise au bénéfice d'intervenant à domicile.

Un teutur ne puet angomeccpar puls de toirs salariés en période de professionnalisation.

Un tavaril srea cuondit aevc l'OPCA puor mterte en palce des oiluts d'accompagnement spécifique puor la froatmoin et le svuii des truuets (1).

7.3. Développement du trotaut

La ficotonn tautlroe est msie en palce dnas tris staioituns :

? l'accueil des sigaaetrts ;

? l'accompagnement des nueauovx embauchés ;

? l'accompagnement des salariés en fmooiatrn en aalectnnre (période et canotrt de professionnalisation).

Le tueutr est désigné par l'employeur en priorité pamri les salariés sreions tel que le prévoit l'article V du carptihe III de la ptiare III de la ctveninoon cclivtloee naaolitne des erientpress de sriveecs à la pnnrose sur la bsae du voartlioant pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise aanyt 2 ans miniumm d'expérience dnas le secteur, en tnanet ctompe de luer eolmpi et de luer nviaeu de qualification, qui dovenrt être en adéquation aevc les oiefcjtbs de la formation.

Le teutur a puor minisoss :

? d'accompagner le salarié, ou ftuur professionnel, dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son prjoet pnieserosnofl ;

? d'aider, d'informer, de ceoilnselr et de geidur les salariés de l'entreprise qui pripitneact à des acoints de formation, nmatoemnt dnas le crdae des crattons ou des périodes de psirlonsftoasieanion ;

? de ctrbneuoir à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes psilneeeosorflns par le salarié concerné, au tvrraes d'actions de footiarmin en sitautoin peinfoesrsnlole ;

? de ppriceitar à l'évaluation des compétences ascqueis dnas le crdae de la fioamortn pratique.

Pour forsalevr l'exercice de cttee foctonin tutorale, le salarié diot avoir bénéficié, au préalable, d'une frotmiaon spécifique.

Les piterranaes sicaoux cievnnnneot que l'organisation et la craghe de tvriaal du tuteur doenivt lui perrtemte de rpmiler sa mission. L'employeur détermine le tmpes consacré à cette mission. Ce tmpes est considéré cmome du tmpes de tavaril effectif.

La spécificité du taavirl au dmicolie des praruceliits cudniot les prairteeas sicaoux à egenagr un tarvail d'ingénierie puor la msie en ?uvre de modalités itonnnvases d'exercice du tutorat, et de cniucosotrtn de pracours de foarmtion adaptés au bénéfice des tuteurs.

(1) En fionotcn des référentiels coernrdsnoapt aux qaliofuciitans visées, ntnoeammt puor les pnonseres n'ayant pas de qualcitoifain peirnsseoonfle rnneuoce et dnas le crdae d'une qiaifuatiolcn

diplômante.

Article 8 - A l'initiative du salarié

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020

8.1. Ctpmoe pennoresl de formation

8.1.1. Cinotdnios d'ouverture et de cclaul des droits

Le cptome pnrсноeel de foamtrion (CPF) est institué par les aeiiclrts L. 6111-1 et L. 6323-1 et suvniats du cdoe du tvaarl à eefft du 1er jinevar 2015 au bénéfice de cuhqae psoennre âgée d'au mmois 16 ans, qu'elle siot salariée, ddnuemear d'emploi ou accompagnée dnas un pjoret d'orientation ou d'insertion pfeleronlisnose ou alecluiice dnas un établissement et scievre d'aide par le traival mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du cdoe de l'action scalioc et des familles. Par dérogation, ce copmte pneonesrl de froatomin est ourevt dès l'âge de 15 ans puor le jeune qui signe un cnaotrt d'apprentissage, s'il jtusfiie avior aoccmpli la scolarité du permeir clcye de l'enseignement secondaire.

Le cmtope est fermé luqorse la pnoesrne est asmide à fiare vioalr l'ensemble de ses dtrois à la retraite.

L'alimentation du cmtpoe se fiat à htueuar de 24 herues par année de taavirl à tpmes celpmot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 hueres par année de tivaril à tpems complet, dnas la ltiime d'un pnalfod toatl de 150 heures.

Pour les salariés à tmpes partiel, l'alimentation du cptome est calculée à ppirortoon du tmpes de tiavaril effectué.

Les adontenebms n'entrent pas en cptmoe dnas les mdeos de cacull des herues qui snot créditées sur le cmpote pesnoren du salarié caqhue année et anisi que dnas le mdoe du culcal du plonafd de 150 heures.

8.1.2. Modalités de msie en ?uvre

Le cmtope porenese de fmoitoarn est comptabilisé en hereus et est mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée ou deuenamdr d'emploi, puor sruvie une aicotn de fmotoiarn à son initiative.

Le cpomte ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le reufs du trtuliaie du cmpote de le miseoiblr ne ciuttonse pas une faute.

Les hereus iteriscns au cpomte pnrteetmet à son taitlurie de fncnaeir une fooirmatn éligible au compte.

La mitsailloobn du cotmpe pensenerl de ftamoioirn en dorehs du tepms de tarival n'est pas sisoume à l'accord de l'employeur et ne donne pas leiu au verneemst d'une aolcailotn de formation.

La mioiilbsoatn du cmtpoe penrensol de fimooatrn sur le temps de tvaarl est ssmoie à l'accord de l'employeur sur le cnnetou et le crledienar de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai de 30 juros vuat atepatocicn de la demande.

8.1.3. Fonoaimrts éligibles au CPF

Les faroontims éligibles au cptmoe et mibblleoais de dorit auprès de l'employeur, suos réserve d'accord sur le clreneaidr de la ftraomion snot :

? les fmroniaots pmateetnrt d'acquérir le sloce réglementaire de csnanosiances et de compétences, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du cdoe du tvaarl ;

? l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du cdoe du travail.

Sont également éligibles au CPF :

? les ftanromois visées par la litse élaborée et actualisée par la CNPE de la bcanhre conformément aux doipssiotnis du 1° du I de l'article L. 6323-16 du cdoe du travail

? les finarootms visées par les litess neaatilons et régionales élaborées conformément aux dstisoionpis des 2° et 3° du I de l'article L. 6323-16 du cdoe du travail.

L'information sur les fnmoarotis éligibles au cmptoe fiugre sur le sriceve dématérialisé administré par la Csisae des dépôts et

8.1.4. Pltuqoiie d'abondement

Au rgead des bneioss de qficioutailan des salariés de la brhance et indépandamment de l'abondement oribotalige prévu par l'article L. 6323-13 du cdoe du travail, les paariterens socuaix décident de mtrtee en plcae une plliotuge d'abondement ambitieuse, en païtcerilur en fvaeur des salariés à temps partiel, en prévoyant d'y affteecr une ciotouritnbn ceielnnonvnlote de 0,1 % de la mssae salariale. Cette cbinutrotoïn pruroa être complétée par des fnntmaicnees 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 piricateulr de définir les ctencicratifs prioritaires, les puicbls concernés, et la nurtae de l'abondement au ragerd des fnods disponibles.

8.1.5. Financement

Les fails liés au cotpme preseonnl de foatormin snot pirs en crghae par l'OPCA de la bcrhane ou par l'entreprise en aipaotpicln d'un aorccd d'entreprise pnaotrt geiston en iernnte du cptmoe pnorsenel de formation, dnas la limtie du nrmobe d'heures inrtsecis sur le ctopme pernoensl de foiaomtrn du salarié.

Les painetreras scoaix cenivnonent de ceifnor à la scioetn ptarairie pselronoiesnflé des estreeipnrs privées de svcriees à la pnronese le sion de déterminer les eenlppeovs financières consacrées à la pioiulqte 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 trtie du DIF au 31 décembre 2014 est uslbilitae sur le régime du cpmote peresonnl de friatomon à cepmtor du 1er jianver 2015 et jusqu'au 1er janevir 2021. Il puet se cmluer avec le CPF, dnas la ltmie d'un pflanod toatl de 150 hruees et dnas des codinionts définies par décret en Cseinol d'Etat.

Afin de pemtrtee l'utilisation du sldoe DIF par les salariés, les elueypmros inromnefot les salariés aanvt le 31 jneivar 2015 du sodle des dtiors auciqs au trite du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

8.2. Voiialtndan des auciqs de l'expérience (VAE)

La voiailatdn des auciqs de l'expérience pemert à tuot salarié de la bnhcare de fiare vieldar l'expérience qu'il a aqcsiue aïfn d'obtenir un diplôme, un ttire à finalité peslnsonrfeolie ou un CQP.

8.2.2. Modalités de msie en ?uvre

Les paeiatrerns suaicx rpleealnpt que l'accompagnement VAE est accessible, dnas le rpecset des cointtiots légales et réglementaires, sïot dnas le cadre du paln de formation, sïot de droit dnas le cadre du cmtpoe pensnroel de formation, sïot dnas le cadre d'un congé de VAE.

Les aïtcnos de fmotoiarn nécessaires à l'obtention du diplôme (du trite ou du CQP) visé snot éligibles.

En tuot état de cause, après 20 ans d'activité pnlleoenifosrse ou à cetmopr de son 45e anniversaire, tuot salarié qui en fiat la dneadme 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 suaicx enteendnt froseivar la ptaiaciirtopn des salariés de la bacnrhe aux jryus professionnels.

Pour cela, et conformément aux doisisonptis légales, ils rlnaeplept que lsoruqe le jruy irvitennet puor délivrer une cteafiroiictn iincstre au RCNP les faris résultant de la piiacioatpnrn au jruy snot considérés comme des dépenses de formation.

Ces frias corunevt les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cntstiooais slecoias oiatebrloigs et cnevolnteiolnens qui s'y rattachent.

Les pnaetriares suoiax prévoient une pisre en crahge de ces frais par l'OPCA, soeln les modalités et les critères qui sroent proposés par la scotein pfeesorlionlsne pitiraae au CA de l'OPCA.

8 bis Diitosipsf de rvoricesoenm ou poioromtn par aantcenlre : « Pro-A »

8 bis 1. Anoïtcs éligibles

Au rrgaed des ejnuex de montée en qftliucaaoïn dnas la branche, les prinaetaers sicaoux décident de nrndee éligibles à la Pro-A la ltsie des cctneiofatiirs snvateius :

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP
3	Titre professionnel	Titre psnefienooisrl 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 ticeqnhue en milieu fimialal et cloetlicf (ATMFC)	2817
3	Diplôme d'État	diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS)	4495
3	Diplôme d'État	Diplôme d'État aixulriaie de puériculture	4496
3	Titre	Titre pfreessnonoïl ansasstit de vie aux faellims (ADVF)	4821
3		Conducteur agcptumaaoenr 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'État	Diplôme d'État 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 Amcpgoeencmnat 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'État	Diplôme d'État de tchceienin d'intervention socliae et faïimlale (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	Titre pfeorsoinesnl chargé d'accueil toirituquse et de lioriss(2)	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 saccoil (SP3S)	5297
5		Entrepreneur de la peitte esrprneite (TEPE)	6930
5		Responsable de seurcets dnas les SAP	25574
6		Certificat d'aptitude aux fitnncoos d'encadrement et de rbnpsssealoe d'unité d'intervention salcoie (CAFERUIS)	2514
6	Diplôme d'État	Infirmier diplômé d'État	8940
6		Licence pinoslofeerslne 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 seicrves à la psornnee (DISAP)	30382
7	Mastère spécialisé	Mastère spécialisé ducieterr de secuurttrs d'action soiclae et de santé	18035

Une ntée 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 suaiocx 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 tenleouhocgigs puet être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2 ? 200 hereus en draenmuet dnas la ltimie mioxamle de la cicottrifiaen 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 dspsiitnioos 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 oivuer du paaygse », « Chargé d'accueil tiouqisrtue et de lioirs » et « Ttire psoifnoseernl secrétaire et aissnatst » snot euxcles de l'extension en tnat qu'elles snot cratinoes aux dnoiiostpsis 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)

Section 4 Outils d'aide au départ en formation, à l'orientation et à la définition d'un projet professionnel

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Ce ctrapihe a une finalité pédagogique et lstie les oiltus sur leqluses les salariés peevunt s'appuyer puor définir un pjoret

pniesienoforl et, le cas échéant, un peorjt de formation, tel que le prévoit la législation au juor de la stgaurinre 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 bénéficient tuos les 2 ans d'un etentiren pionssenferol consacré aux ppieeercvsts d'évolution professionnelle, neamtnmot en trmees de qioauficalitns et d'emploi. Cet ettenerin ne ptore pas sur l'évaluation du travail. Cet eerntietn est proposé systématiquement au salarié qui repend 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 vtilaoorne 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 pinnesofeosrl 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 pseooresnifnl de cuhgae salarié. Cet état des luiex est formalisé dnas un document, dnot une cipoe est rseime au salarié. Cet état diot prtetmree de vérifier que le salarié a bénéficié au cuors des 6 dernières années des eneitrtnes psilfrnoeoenss et d'apprécier s'il a :
 ? siot sivui au moins une aoictn de fimotaorn ;
 ? siot aiuqcs des éléments de citeciftaroin par la foaortimn ou par la vliadotan des aiuqcs de l'expérience ;
 ? siot bénéficié d'une pgiersosorn slraliaae ou professionnelle. Les ersienrptes puneevt s'appuyer sur les struppas à l'entretien ponfoeirssnsl élaboré par l'OPCA et dlboeisnps sur le stie ienertnt en pgae d'accueil (www. agefos-pme. com).

Article 10 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Le paoesprt ftraoioimn 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 aciucs de la foroimtan iailtnie et cuex de la frtmooian pinlosroloenefse cntnioe : les diplômes et les trteis ountbes en famirootn initiale, les expériences aqsceius lros de saetgs ou de formations, les caintrtiifcoes pslofeenesolnris délivrées ainsu que la ntaure et la durée des aointcs de fmiaatoorn conitue suivies.

Article 11 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

11.1. Principes généraux

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles afin qu'il puisse définir un projet de formation. Il est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

11.2. Modalités de départ en formation

Les entreprises doivent garantir qu'il est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre d'un congé de bilan de compétences (FONGECIF). En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à l'occasion de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et financé en priorité dans le cadre du CIF, ou dans le cadre du plan de formation avec l'accord de l'employeur.

Article 12 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilité du salarié en 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 regard des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles, tout en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a un rôle déterminant à jouer.

13.1. Missions de la CPNEFP

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle et l'évolution de l'emploi dans le secteur d'activité.

A ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

? examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

? participer à l'étude des moyens de formation, de professionnalisation et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;

? rechercher, avec les partenaires sociaux et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

? participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle ;

? s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prévenir les dysfonctionnements. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;

? sur la mise en œuvre des accords conclus à l'issue de la négociation collective de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;

? contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;

? élaborer et mettre à jour régulièrement la liste des formations

éligibles au système de formation des salariés de la branche ;

? structurer et piloter la politique d'apprentissage de la branche. La CPNEFP examine, chaque année, le rapport réalisé par l'OPCA destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

13.2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche. Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par son suppléant.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Un représentant de l'OPCA de la branche est associé à titre consultatif aux travaux de la CPNEFP, sans droit de vote.

13.3. Fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans. Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeurs. La commission se réunit au moins deux fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre les deux organisations syndicales, une de chaque collège. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les organisations représentatives du présent accord.

Les décisions doivent être prises par les membres de la commission par l'intermédiaire du bureau au moins 15 jours avant la date de la réunion avec le comité de direction de la précédente réunion et tout amendement nécessaire à l'examen de l'ordre du jour. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont dotés des mêmes droits que les membres titulaires.

Par ailleurs, les frais liés à ces réunions sont remboursés en fonction des accords sur le financement du paritarisme.

Les décisions sont prises comme suit :

? vote par collège : les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité absolue de chaque collège au premier tour ;

? vote à la majorité des membres : les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, en cas de second tour.

Seul le membre titulaire dispose d'un droit de vote, le suppléant ne vote qu'en son absence.

Le secrétariat est attribué par décision de la CPNEFP.

Un compte rendu sera établi pour chaque réunion et proposé 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 prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions sectorielles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

14.1. Missions du comité paritaire de l'observatoire (CPPO)

Les missions d'observation sectorielles sont les suivantes :

? une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;

? des études spécifiques concernent 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 corrélateurs 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 paritaire de palette de l'observatoire Missions du CPPO

Le CPPO dispose notamment des attributions suivantes :
 ? établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
 ? peindre les travaux pour améliorer les réflexions liées à la négociation tenante sur la formation au travail 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 CPNEFP ;
 ? définir les modalités de communication.

Composition du CPPO

Un comité paritaire de palette de l'observatoire (CPPO) est constitué dans la branche. Le CPPO est composé paritaire en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au sein national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Fonctionnement du CPPO

Le CPPO se réunira deux fois par an sous les mêmes conditions que la CPNEFP.
 Par voie de convocation entre la CNFPEP et l'OPCA, les moyens techniques, humains, liés et mis à disposition par l'OPCA sont précisés.
 Le CPPO prend compte de ses travaux aux membres de la CPNEFP.

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

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 %
Professionalisation	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 %
FPSP		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 %			

Afin de donner toute son ampleur à la politique de formation de la branche, les partenaires sociaux décident de se doter de moyens financiers adaptés en adéquation.

Article 15 - Désignation de l'OPCA-OTCA *En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Les partenaires sociaux reçoivent la désignation d'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions de tous au titre de la formation professionnelle. Ils remettent à l'AGEFOS-PME comme OTCA 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. Taux de cotisation légale à la formation professionnelle

Les employeurs consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, une contribution mainlevée 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 de plus de 10 salariés.
 Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS-PME.

16.2. Taux de contribution conventionnelle à la formation et affectation

Au regard des besoins très spécifiques de professionnels 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 omniévaluée 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 conventionnelle 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 conventionnelle a pour objet le 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 conventionnelle est réservée à une politique d'abondement du CPF, en particulier en faveur des salariés à temps partiel (cf. art. 8.1.4 « Politique d'abondement »).
 La contribution conventionnelle est mutualisée dans une société gérée par la branche et l'OPCA et gérée par la branche paritaire.

16.3. Tableau récapitulatif

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 partir 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 branche sur le financement du paritarisme, La criinbuootn assie sur la masse silrlaaae burte des eesnirrtips au-delà du taux légal est entièrement dédiée au fanmcenneiet du pmaiasrte 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 accord est à durée indéterminée et peut être dénoncé par l'une des parties dans un délai de 6 mois à la date d'expiration

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, borauvld du Mtanorspanse 75014 Pries , par l'erte du 28 srmepetbe 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 ceux mentionnés ci-dessous, les thèmes relevant de ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi ou par un accord collectif.

Article 2 - Validation des accords d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016

L'accord soumis à la commission de validation ne pourra acquiescer la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. A défaut de décision de la commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier réputé complet 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 commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise (CPNVAE) contrôle que l'accord ne viole pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 3.1 - Composition
En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016

de la signature. Toutefois, les parties ne peuvent se voir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant 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 accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 20 - Extension
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

L'extension du présent accord 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.

La CAVNPE est composée :
? pour le collège salarié : d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
? pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants titulaires et suppléants à ceux du collège salarié.
Les faits de déplacement pour assister à ces réunions sont régis par l'article 7 de l'accord sur le fond du pmtsiirarae de la branche.

Article 3.2 - Réunion de la CPNVAE
En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016

La commission se réunit de préférence à l'occasion des commissions paritaires et au plus tard dans les 2 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat de la commission au plus tard 21 jours avant la réunion. Les dossiers doivent être transmis au plus tard 15 jours après leur réception complète par le secrétariat, la preuve en sera faite avec le dossier. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent demander les informations complémentaires nécessaires. Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet. Les parties s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers. Les séances de la commission sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

Article 3.3 - Quorum pour la validité des décisions
En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016

Afin que les décisions prises soient valables, le quorum des membres présents à la réunion est fixé à deux représentants syndicaux de salariés et une organisation 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 saisit la commission paritaire nationale de validation (CPNVAE) en adressant un dossier au secrétariat de la commission dans les délais suivants :
Envoi par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de validation qui devra être accompagnée des documents suivants :
? l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier ;
? une fiche de présentation de l'entreprise : annexe I ;

? une copie du Kibs de minos de trios mios du siège scoial ;
? une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à l'un des fédérations des associations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
? l'attestation en annexe II des notes et assemblées des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole électoral 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 soumis 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 vote dans si les conditions suivantes sont remplies :
? les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par un accord conclu en application des dispositions légales ;
? les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées ;
? l'accord a obtenu la validité du collège représentant les employés 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 validité 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 associations présentes, les associations peuvent alors prendre soin, en début de séance, de communiquer la répartition de leur nombre de voix.
Les avis rendus par la commission de validation de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3370, icdc 3127) ne sauront préjuger de l'interprétation qui en sera faite par les tribunaux et ne peuvent engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

Article 5.2 - Notification de la décision de la CNPVE
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 CNPVE est notifiée à la DIRECCTE compétente en recommandant avec avis de réception ou par courrier et à l'entreprise en recommandant avec avis de réception dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les représentants 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 à envoyer électroniquement aux deux organisations (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 représentants sociaux des différents filiales réputés concernés 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 notifie les décisions de la commission. Au titre de ce service, le secrétariat de la commission est habilité à fonder à l'APNESP des frais de dépenses évalués sur une base forfaitaire unitaire.

(1) Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées, les entreprises doivent s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur

demande 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 l'adoption 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 de révision sont respectivement 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. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail et les parties conviendront de 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 prononcera sur les accords d'entreprise négociés avec les élus du personnel, et ce dans les 4 mois suivant sa saisine.
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. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.
Les partenaires sociaux entendent rappeler 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 désigné.
Au sein des entreprises de moins de 50 salariés ne disposant 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 conclusion d'un accord 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 si son contenu est conforme aux dispositions de la convention collective de validation 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 la faculté pour les entreprises ayant eu une cession lors de leur élection personnelle de pouvoir négocier un accord d'entreprise avec un salarié mandaté par une organisation de salarié représentative. Un tel accord étant soumis à référendum n'a pas à être soumis à validation par la commission paritaire nationale de validation 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 associations seules 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 sociale :
Nom du coesrropndat :	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 cmossioin priaiaite nintlaaoe de vdiltiaao de se pcrenoor sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas ctnroirae aux dsisoitopins légales, réglementaires et conventionnelles.

Il s'agit d'un : ? acrcod ccltoelif ? aenavnt
 Date de clouncosin de l'accord/ anaenvt (à préciser) :.../.../20...
 Périmètre de l'accord ou de l'avenant :
 ? Tuot le prsenenol salarié de l'organisme
 ? Une pratie sneemuelt des salariés de l'organisme
 Objet de l'accord :
 ? Ogarntasoiin et aménagement du tepms de tiaarvl (ex. : congés, temps de travail, forfaits, etc.)
 ? Ftmoairon prnoioefleslsnre
 ? Srooins et génération
 ? Searails
 ? Art ue (à préciser).....

Parties snaeitirgas :
 ? Elu (s) mbrmee (s) du comité d'entreprise
 ? Elu (s) délégué (s) du pnseoernl
 ? Elu (s) délégué (s) uinuqe (s) du ponnersel
 Attention : pièces à fuonirr olngieimbeotat
 ? La présente fiche dûment complétée
 ? Cpoie de l'accord cltlcieof ou de l'avenant en duex eaexmperils (en cas d'avenant, mreci de fuinor également la cpioe de l'accord initial)
 ? L'attestation en annexe II des nmos et aeesrdss des ogtnniisaaors slideycnas de salariés invitées à négocier le polrotoce préélectoral des dernières élections penolonfeessrlis
 ? Cipoe des PV CERFA des dernières élections (CE, DP, DUP sloen le cas)
 ? Kibs du siège de monis de toirs mios
 ? Ciope de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, adressée par l'employeur à cuchane des fédérations des ornsgatnaiios seayndclis représentatives des salariés de la bnhcrae sur sa décision d'engager des négociations ctleeivcos

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 vuos innroofms par la présente que ntore confédération, le SYNERPA, en apiiopcatln de des alrcties L. 2261-3, L. 2231-3 et L. 2231-8 du cdoe du travail, a décidé d'adhérer à la cveinnootn colctelive des scvieres à la personne, puor ses mreembs dnot l'activité relève du cmahp d'application posfesinorenl de la cntnveoion collective. Ces mmerbes snot regroupés au sien du

Partie réservée à la CPVANE
Date de réception de l'accord/ aevnnat :...../...../20.....
Dossier réputé cmoelpt le :
Date de criaulicsoatrn aux pnnerietaas sauciox :
Avis de la csmisioomn :
Date d'envoi de l'avis :

En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2016

Annexe II

Attestation des nmos et asersdes des ogatiarsonns sedlciayns de salariés invitées à négocier le potoorlce d'accord préélectoral

Dans le cdare de la ssiniaie de la csmoosimin de bchrnae de vaitaiodln des acrdocs d'entreprise, l'entreprise qui saisit diot ifemnrar la csmimsioon des nmos et adersss des orinasignoats slnadeiycs de salariés invitées à négocier le pooclrte préélectoral des dernières élections professionnelles.

Nom de l'entreprise
 :.....

Date de la 1re réunion de négociation du ptloorce d'accord préélectoral :.....
 Date des élections :.....

Noms des onntiargoass sciaayndes de salariés invitées	Adresse où le coeriurr a été envoyé	Date d'envoi du criruoer

Je soussigné M. ou Mme.....
 représentant de l'entreprise..... attetse sur l'honneur l'exactitude des inftmoinoras ci-dessus.
 Dans le cas du non-respect de l'invitation des oginratoinsas siaecdylns de salariés prévue aux ailrtcs L. 2314-3 et L. 2324-4 du cdoe du tvaiair lros de l'organisation des élections professionnelles, l'entreprise s'expose à l'annulation de l'accord même si la cimoismosn l'a validé.
 Fait à....., le.....
 Signature du représentant et ccaeht de l'entreprise

SPNEYRA domicile.
 Notre adhésion vsie la citoonevnn ceicotllve et les tteexs susvisés :
 ? la cntvenooon ccevoltile des screveis à la pesonnr (entreprises) icdc 3127 du 20 sbetmrepe 2012 ;
 ? l'accord du 20 sbmtrpeee 2012 sur le pgmomrare de négociation en 2012 et 2013 ;
 ? l'avenant n° 1 rtelaif à la pocotritn scialoe du 25 avirl 2013 ;
 ? l'avenant n° 1 du 21 mras 2016 de révision des mimina cieennvonntols ;
 ? l'accord du 12 ocbotre 2007 sur le champ d'application et son anxnee ;
 ? l'accord du 18 mai 2005 sur les modalités d'indemnisation des salariés pprancatiit aux réunions patrearis rleteaivs à la négociation de la coinvetonn ;
 ? l'accord du 18 décembre 2009 et du 2 ocobtre 2015 sur la faiotmrn prsoleeioflnsne ;

? l'accord du 26 jiaenvr 2016 sur la cmiosoismn parairtie nantaloie de vatioldan ;
? l'accord du 18 décembre 2009 sur le fmnnnieecat du paritarisme.
Par ailleurs, nuos vuos remettons, les coieps des correuris adressés aux sitnrgeiaas de la covoninten ctoilecvle naniatloe des eerpisnetrs de svieercs à la pneosrne du 20 sbpmteree 2012

Accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FESP FEDESAP
Syndicats signataires	FS CFTD 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 tpems pniles (ETP) qui ne dpinoesst pas de représentant du pnoenrsel et s'il n'y a pas eu de salarié mandaté, l'employeur peut, par décision unilatérale et après avoir préalablement échangé ceelioelmcntvt avec l'ensemble des salariés concernés, cihiosr d'appliquer l'aménagement du tpems de taiarvl 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 tpems de taavirl dnas les duex mios sauinvt l'élection. L'employeur puet à tuot mneomt oiurvr des négociations au tirt de l'article L. 2232-24 du cdoe du travail, avec un ou presulus 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 acocrd crencoie les salariés de l'entreprise, en cnotat de tavairl à durée indéterminée, ou en crtantot de tvairal à durée déterminée de puls d'un mios qui intnenieervnt au dioilcme des ciintes et qu'ils seonit embauchés à tpems peiln ou à tpems partiel.

Il ne s'applique pas pour les CDI intermittents, ni pour les salariés mis à dsioisotpin pour une durée déterminée.

Article 3 - Principe de l'annualisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le pinirpce de l'aménagement du tpems de taiarvl 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 rmthye de tiavrl des salariés à l'activité irrégulière de l'entreprise. Par la nurtae de leurs activités, les errentiepps de secreivs à la penrnose ne puenvet pas définir à l'avance les périodes huteas et baesss d'activité. De ce fait, les ctrotans de tvraail mtenoeinrnt la durée du taiarvl mleuslnee de référence et la durée anlenlue sur la période de référence. La période de référence anlulnee csoroerpd 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 tvairal alluene des crttoans de traiavl qui débiteront 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. aroccd @ travail. gouv. fr.
Nous rtoenss à vtroe dtiisspioon puor tuot complément d'information et vuos pnois de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos suttaoanils distinguées.
La déléguée 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 bsae de la durée alnnluee du tiaarvl prévue au contrat, de façon à aessrur une rémunération sblate et régulière, indépendante de la vaiiotran de la durée réelle travaillée pdneant le mois, suaf en cas d'absences non légalement rémunérées (telles que les congés snas solde).

La rémunération meulselne burte est déterminée de la manière stivanue :
? pour les salariés en cnatort à durée indéterminée, elle est égale au nobmre d'heure aenlnlue contractuelle/12 × tuax hriraoe burt ;
? pour les salariés en catnort à durée déterminée, elle est égale au nrnrobe d'heure contractuelle/ nrnrobe de mios × tuax hriraoe brut.

5.2. Penmaeit au réel

A la dmdnaee erpxssee du salarié, sa rémunération pruroa être versée sur la bsae de l'horaire réellement ampccloi snas que celle-ci ne pusise être inférieure à 20 % de la rémunération qu'il aaurit perque dnas le carde d'une rémunération mnsleleue tel que défini à l'article 5.1 sur l'année indépendamment du nborme d'heures travaillées.

Le salarié aynat opté pour une rémunération meunlsele calculée sur la durée du tviaarl réellement accomplie, et non sur la durée du tvaaril munslllee de référence, puet à tuot monmet chagenr d'avis. Le salarié diot prévenir son eeymuplor par écrit et la miodcoatiifn s'effectuera à pirat de la piae du mios siuvnat la réception du courrier. Ce canmhgeet ne prroua iintnverer qu'une sulee fios par période de référence. L'employeur ne puet s'opposer à cette demande.

La méthode de rémunération chiiose diot furgeir au ctnoart de traavil du salarié. En cas de mfcidatioion 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 aipaicpotln des diospisonits des articles L. 3141-1 et suvanits du cdoe du travail, et des juors fériés chômés si luer rémunération est prévue par une dioptsioisn 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 taiarvl du salarié iimpulqe de svuire le décompte de sa durée du trviaal au myoen d'un ceumtpor ieiinuddvl de sivui des heures.

Un relevé de suvii srea communiqué meemeuensnllt aux salariés par tuot meyon paerentmtt son isormpisen à tuot mmeont et danrut ttuoie la période de référence.

Ce ctemopur est tneu pour cquhae salarié et fiat apparaître pour cuhgae mios de taairvl :
? le nmbroe d'heures mesnluees coerttealnuls ;
? le nrnrobe d'heures de tvraail eftcfief réalisées et assimilées ;
? l'écart mseeunl etrne le nrnboe d'heures de tvraail eftcfief réalisées et le nbrome d'heures de taarvil eftfiefc prévues pour la période d'annualisation ;
? l'écart (ci-dessus) cumulé diupes le début de la période d'annualisation ;
? le nmorbe 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 salarié un relevé récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées et du nombre d'heures cumulées catégorisées par nature 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 comptes.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail qui impose un décompte quinquennal et hebdomadaire 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 lissée et telle que la loi le prévoit.

La période non travaillée doit être valorisée en nombre 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 x 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 retenue sur la paie du salarié à hauteur du nombre d'heures d'absence constatée et d'une déduction ou d'une déduction du compte 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 correspond à aucune planification, le nombre d'heures d'absence correspondra à ce jour est calculé au 26e (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26).

Cependant, à la demande écrite du salarié dans le mois de l'absence, si le compte du salarié est excédentaire, le nombre d'heures d'absence calculé au 26e ou aux heures planifiées sera ristourne du compte du salarié dans la mesure où cette opération ne provoque pas de déficit.

Les reufs de modification de planning au-delà du nombre autorisé (3 pour les modifications prévues au moins 3 jours à l'avance et 3 pour les modifications urgentes) sont comptabilisés dans un compte spécifique tenu à la disposition du salarié.

(1) Article 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 sur la période de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

(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. Notification 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 remise d'un planning prévisionnel des horaires. Ce planning est mensuel. Il est remis au salarié soit en version papier soit en version matérialisée par un tableau sonorisé 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 prévenance 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 notification des plannings hebdomadaires sont définies par l'entreprise dans une note interne qui est remise 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 horaires tels que prévus 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 règles d'indisponibilité telles que définies dans la CCN, afin de permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle ou d'exercer un autre emploi à temps partiel.

9.2. Modification 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 averti de toute modification dans un délai minimum 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 des besoins inhérentes 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, i de la CCN, les salariés pourront être informés de la modification apportée à leur planning dans un délai inférieur à 3 jours et compris entre 2 jours et 1 heure.

Il est précisé que la modification des modalités d'apportées par l'employeur au planning initial se fait au fur et à mesure de l'ajout par appel téléphonique ou lorsque le salarié dispose d'un téléphone portable, par message vocal laissé sur ce dernier et communiqué par écrit en renseignant le planning mensuel ou en le modifiant 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 outils de communication professionnels à des fins professionnelles, il perçoit une indemnité mensuelle minimale de 2 euros.

9.3. Constatation de la réduction du délai de notification des horaires (1)

En cas de réduction d'un délai de notification des horaires inférieur à trois jours, dans le respect des règles d'indisponibilité, le salarié a la possibilité de refuser 3 fois sur la période de référence la modification de ses horaires, dans la mesure où ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement.

Chaque refus est notifié par le salarié d'une manière écrite de ses horaires dans un délai inférieur à trois jours après la notification de son refus de possibilités de refus.

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur et sera comptabilisé dans un compte spécifique.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de la 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 du travail hebdomadaire de référence des salariés à temps plein est de 35 heures en moyenne sur la période de référence.

10.2. Durée du travail 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 annuelles 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 actuellement fixé à 1 607 heures par an, constituent des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures par an et par salarié.

La répartition des heures supplémentaires sera traitée conformément aux dispositions conventionnelles et 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 amontées au-delà de la durée du travail prévue pour la période de référence donneront lieu à une majoration de salaire, déduction faite des heures complémentaires déjà payées en cours de période de référence, conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux dispositions 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 avenant au contrat de travail portant modification de la durée du travail et conclu en cours de période, l'employeur arrête les compteurs de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

14.1. Solde de compteur positif

Pour les salariés à temps plein dans le cas où le solde de compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle de 1 607 heures, les heures au-delà de 1 607 heures constituent des heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, dans le cas où le solde de compteur 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 amontées au-delà de ce seuil donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire est traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur au plus tard sur le bulletin de paie correspondant au mois suivant la clôture de la période d'annualisation.

Toutefois, le salarié peut demander de récupérer en tout ou partie le paiement majoré de ces heures par un repos équivalent majoré dans les mêmes conditions que les heures majorées, octroyé dans les conditions suivantes : le repos 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 repos 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 respectant un délai de prévenance de deux semaines. Dans ce cas, les heures correspondantes récupérées en repos n'entrent pas dans les totaux que détaillent dans la notice explicative. (1)

14.2. Solde de compteur négatif

En fin de période, les heures non réalisées du solde du salarié dans le respect de ses droits et devoirs que définit dans le présent accord prouvent l'objet d'une compensation. En effet, ces heures n'ont été rémunérées mais non travaillées l'employeur étant assésimilé à un idu pour la coudure à une rutenne 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 devra être pris en compte dans le cadre de l'annualisation du temps de travail est égal au nombre d'heures qui aurait été réalisé sur un mois d'intervention. Lorsque l'employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d'heures refusées est égal au nombre d'heures proposées.

(1) Alinéa 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 en raison d'une fin de contrat ou d'une rupture de contrat un salarié n'a pas accompli la totalité des 12 mois de travail correspondant à la période de référence, une régularisation est effectuée dans les conditions suivantes :

15.1. Solde de compteur positif

Dans le cas où le solde de compteur est positif, selon 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 conventionnelles et légales en vigueur.

15.2. Solde de compteur négatif

Lorsque le solde de compteur est négatif, dans le cadre de l'engagement pour motif économique, et à titre d'exception, si le départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, l'employeur ne procédera pas à une récupération du trop-perçu par compensation sur le solde de tout compte avec les sommes restant dues à l'occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

Aucune compensation n'est possible pour les salariés en contrat à durée déterminée sauf en cas de rupture à l'initiative du salarié.

Article 16 - Suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les partenaires sociaux s'engagent par tout moyen à faire le bilan de cet accord tous les trois ans et à engager 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 applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de 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 sous forme électronique à la direction générale du travail.

Les parties signataires ayant convenu de décaler le délai d'extension du présent accord, l'extension du présent accord 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.

Article 18 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 durée ou d'aménagement du temps partiel, qui entraîneraient des effets décrets sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient 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 sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code 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 CFTD CFTC santé sociaux
Organisations adhérentes signataires	FFEC, par lettre du 15 juin 2018 (BO n°2018-17).

Article 1er
En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

Le point b de la section 3 du chapitre II de la partie 2 de la convention collective est remplacé comme suit :

« b) Oistoirangan du travail à temps partiel

L'organisation du travail d'un salarié à temps partiel doit se faire conformément au droit commun, avec notamment :
? ? un respect des délais de prévenance prévus pour les entreprises du secteur des services à la personne *rappelés au point i) de la section 2(1)*, sauf pour la réalisation d'interventions urgentes ;
? ? la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée contractuelle ;
? ? la période minimale annuelle de travail par jour est fixée à une heure. Elle se définit comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les interventions au sein de cette même période, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée ;
? ? enfin, les entreprises s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux spécificités du travail à temps partiel, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. »

(1) Les termes « *rappelés au point i) de la section 2* » sont exclus de l'extension.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

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 sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.*
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Il couvre le champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des services à la personne pour les entreprises de moins de 11 salariés équivalents temps pleins (ETP) ne disposant pas de représentants du personnel.

Les dispositions du présent accord complètent celles déjà prévues dans la convention collective nationale des entreprises de services à la personne.

Article 2
En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

Après le dernier alinéa du point i) de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention collective est ajouté le paragraphe suivant :

« En cas de décalage d'un délai de prévenance de modification des horaires inférieur à 7 jours, dans le respect des règles d'indisponibilité prévues par le contrat de travail, le salarié a la possibilité de refuser 7 fois par année civile la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement et sans que ces heures ne puissent être déduites d'une quelconque manière.

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur au salarié. Cette confirmation doit être adressée au salarié par écrit, le refus d'intervention refusée, le refus de refus comptabilisé par l'employeur dans l'année civile ainsi que les règles d'indisponibilités contractuelles. »

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-12 du code du travail.*
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 3 - Suivi
En vigueur étendu en date du 3 juin 2021

Les entreprises sociales s'engagent par tout moyen à faire le bilan de cet accord tous les 3 ans et à évaluer 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 accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

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 sous forme électronique à la direction générale du travail.

Les entreprises signataires ayant convenu de décaler le délai d'extension du présent accord, l'extension du présent accord 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 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 avarient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient 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) *Atclre étendu sous réserve du respect des dispositions 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 entreprises de crèches (FFEC), a décidé d'adhérer, à compter du 1er janvier 2018, en application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8, D. 2231-7 et D. 2231-3 du code du travail, à la convention collective des salariés à la profession 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 professionnel de la convention collective. Ces membres sont regroupés au sein de la FFEC.

Cette adhésion vise la convention collective telle qu'étendue ainsi que :

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des salariés de services à la personne (IDCC 3127).

(1) *Atclre étendu sous réserve du respect des dispositions 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 enregistrement de la convention collective nationale des salariés du secteur de la prestation de services à la personne par le Conseil d'Etat en tant qu'il procéderait à l'extension du b de la section 3 du chapitre II de la partie 2 et des dispositions du i) de la section 2 de ce même chapitre II, en tant qu'elles permettent, en dehors des cas d'urgence dont eelles font la liste, d'abaisser à 3 jours d'indemnité le délai minimum de préavis des salariés de l'horaire de travail.

?? l'avenant du 6 octobre 2017 ;
?? l'accord du 26 janvier 2016 ;
?? l'avenant 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 paritaire 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 paritaires relatives à la négociation de la convention.

Par ailleurs, nous vous remettons, les copies des créations adressées aux signataires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 et à ses avenants 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. accord @ travail. gouv. fr.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information et vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

L'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification » 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 diasposant de 2 années d'ancienneté au sein de l'entreprise qu'ils que soient le poste occupé et le taux horaire.

Le montant de cette prime est de 5 semaines par année de travail effectif, ou heures assimilées comme telles.

Cette prime est majorée de 5 semaines dès lors qu'un salarié dispose de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Afin de pouvoir identifier 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 mison favorable à cette prime d'ancienneté (1) ».

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 avenant a pour objet de compléter l'article 2 de

(1) Compte tenu du nouveau omeeraodncnnnt des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa exclu de l'extension. En effet, dès lors que les sioaiutnpls cevnneletoiols de brhcae visent une prime d'ancienneté, et qu'elles dssenoipit qu'on ne puet y déroger dnas un snes mions favorable, ces siotliatnpus ne peenvut avoir puor oejbt et légalement puor eefft de firae otlachse à la coslocniun d'accords d'entreprise sur le fodnmeent des dioonspisits de l'article L. 2253-3 du cdoe du taravil et dnas les dmoiaens tles 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 aenvnat s'applique de manière ietqdiune à tetous les eipsenrerts du champ de la CCN des scievers à la personne, y croipms les eetpriensrs de moins de 50 salariés.

Article 3 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La coisimsmon priiraate pmnreneate de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira au moins 1 fois tous les 18 mios dnas le but d'effectuer le suivi du présent aanvent et de sa bnone application.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arcocd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Les dpsotoniiss du présent aenavnt eertnoirt en vguieur au 1er jiaevnr 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 aavnent est aapllibpce aux ereyuompls et salariés définis dnas le préambule de la civnoeotnn coetlilvce nlaaniote des eEinstreps de sveirce à la ponnrsee du 20 spebtreme 2012 et vsie les coeoinvttns et/ou les acocrd des enetrerpsis relevant de son champ d'application (IDCC 3127).

Article 2 - Rôle de la branche
En vigueur étendu en date du 14 août 2018

La bnrrache se réunit en vue de la négociation et de la cooinlscun de cenoitonvn ou d'accords de bhracne 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 bcanrhe a puor mionssis :

- De définir, par la négociation, les cootniinds d'emploi et de tviaarl des salariés asni que les gtrinaaes qui luer snot apacepilbbs dnas les matières mentionnées aux acilerts L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du tivaarl dnas les cndtoiins prévues par leists articles.
- De réguler la cocnnerucure etnre les epseerintrs rlvneeat de son cmhap d'application.

Les piraets sinteairags ayant cennovu de deaedmnr snas délai l'extension du présent accord, cette dernière srea demandée à l'initiative de la piatre la puls dngieltie conformément aux dioiisposnts des airtelcs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du taiaavl et dnas les 15 juors qui seuvint la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Toute daemnde de révision du présent arccod diot être signifiée soeln les règles légales en vigueur.

Article 6 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arccod obéit aux mêmes disisnotoips en matière de dénonciation que la coveniontn cvoilcette des eenteripsrs de secevriss à la prnnosee (IDCC 3127).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Fort du cntasot de difficultés d'interprétation de l'article 2 « Psrie en cptmoe de l'ancienneté dnas l'entreprise » de l'annexe II « Poeotisminennt des emplois-repères-salaires » de la pratie V « Cafoitiscalisn », les pirneeaarts saiucox ont souhaité rivoer les modalités de cette vaostairoiln de l'ancienneté.

Cette révision s'effectue conformément aux doinoptisiss des arectlis L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du cdoe 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 cdoe du travail, cttee cssoimoimn pariatirie pamnnteere de négociation et d'interprétation excere les misonssis d'intérêt général svnieutas :

- Représenter la bhrncae naotmemnt dnas l'appui aux erstprneies et vis-à-vis des puorvos publics.
- Ereexcr un rôle de vlleie sur les ciniootdns de tavrail et d'emploi.
- Établir un raorppt anneau d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données noliatnae mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rropapt ceomrpd un bialn des adocrs ciftollec d'entreprise, en ptaelriucir de l'impact de ces aocdcrs sur les ctdinnoois de triaval des salariés et sur la cuonrecnre etnre les etrresneips de la branche, et formule, le cas échéant, des rncmoniemadotas destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce blian est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et dtisigune le tpye de srngaiatie des acrcdos (délégués syndicaux, élus du personnel, salariés mandatés, etc. aevc une répartition par oasrgoinain scdiylnae concernée).

- Rednre un aivs à la danemde d'une jctioiudrn sur l'interprétation d'une coenntovin ou d'un arcocd cceotllif dnas les conndtoiis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.
- Eexecrr les msisions de l'observatoire paritraie mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.
- Arptpeor totue mitfdociioan qui priuraot être nécessaire à son bon fonctionnement.
- Les pnreiearats sucoiax de la bnrrhace etnnednet donenr d'autre rôle à la CPNPI :
- Rrdnee un aivs à la ddeanne des prieaeartns suioacax puor interprétation des accords ctlecfilos de brhcae en alpioptiacn de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail.

8. Le rôle de coloiacintin aifn d'assurer un règlement des conflits au puls près des préoccupations des prtairnees sauciox de la présente ciootvennn et des txtees associés.

9. Un rôle en matière de révision des tetxes de la cotvnoneon collective.

Article 4 - Composition de la CPPNI, prise en charge et protection des mandats

En vigueur étendu en date du 14 août 2018

1. La CPNPI est composée des ornagtaisions sdyecanils de salariés et des oagnasritinos patronales, représentativesau *palm national*(1) dnas la bahcnre professionnelle.

2. Cqahue ogiartsinoan est représentée au muaimxm par 3 mandats. Cet alcrite dreva être révisé si la parité en nmbroe d'organisations ernte les duex collèges est modifiée, notemnmnt à l'occasion de la paitcloubin des arrêtés des résultats de mreuses de la représentativité.

3. Les représentants de caquhe délégation bénéficient d'une aiooautitrn d'absence de dorit de luer eplomi salarié, sur présentation d'une convocation. Ils ne dvoniet sbiur ni biasse ni perte de rémunérations du fiat de luer pipaartoictin aux réunions de préparation de luer délégation et de négociation de la branche. À cet effet, luer euyeoplmr mniatniet luer sailare et puet dedmaenr luer psire en chagre auprès des fnods de fnimceanent nantuoaix ou de la brhnace sloen les règles en vigueur.

Le tmeps passé en réunion et en préparation est assimilé à du tmeps de tiraval efeitcfff en scahant qu'une journée en CNPPI représente 7 heures, sous-réserve de snutgraie de la feliule d'émargement. À chquae réunion de la CPPNI, un tmeps de 2 heeures de préparation est décompté, ce qui cnrrsooept à un ttoal de 9 hueres puor une journée et 4 h 30 puor une demi-journée. Les tmeps de déplacement puor se rnedre de son diilcmoe au leiu de négociation est dédommagé, mias pas considéré cmroe du tmeps de tvriaal effectif.

Le salarié diot asvier son eopumyler de son aenscbe dès réception de la convocation.

Les firas de déplacement, d'approche, de séjour des mandats à la CNPPI snot pirs en crhgae par l'APNESAP l'association ptiraraie ntaonale des erenptesris de sirceevs à la poesnrne qui gère le fnods du parmtiasire de la branche, sur jfstciitaut et dnas les limties arrêtées par son cnieosl d'administration.

Le mtnaont des fiars de déplacement, d'approche et de séjour et de tutoe ature indemnité cmome celle puor la gdrae d'enfant est réétudié allnmeneunet par le csneiol d'administration de l'APNESAP.

4. La ptiotraiaicpn d'un salarié aux réunions de négociation coponrred à l'exercice d'une activité syndicale. Par conséquent, anucue mrseue discriminatoire, auucne sanotcn ne prorua être prononcée à l'encontre d'un salarié en considération de ctete prpioctiaaitn conformément au pricipine de non-discrimination rappelé par l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Les salariés ayant reçu un maadt de luer otriaiansgon sydnacile de salariés ou d'employeurs en vue de siéger à la CPNPI et dnas toets les coimiomsns et icsnanets de bchnrae snot des salariés protégés et bénéficient de la pecrtootin spéciale de leinmncecit accordée aux délégués syndicaux.

(1) Les termes : « au palm natonial » snot elcuxs de l'extension cmome étant citneorras aux diiinopssots de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 paotrnt rénovation de la démocratie scliaoe 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 arcocd de méthode srea négocié aifn de prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation de la CPPNI. Cet acorcd et particulièrement l'agenda scoial de la bnhcare srea négocié à naeovu tuos les ans.

1. Il est cevonnu que la csmoioimns se réunira en fmoriaton plénière :

? au monis 3 fios par an, sur la bsae du cdirlnaeer défini au début de chuqa année, en vue des négociations annuelles, tnneielars et qnlnnniauees ;

? ataunt de fios que nécessaire, dnas le carde des moiisnss qui lui incombent, tleles que mentionnées à l'article 2 du présent crtpaihe et de l'agenda soaicl ;

? dnas les merluleis délais suvain tutoe miaiofitcdon de la législation ou de la réglementation aynat une idcicenne sur les soanltituips conventionnelles.

2. Au mnois une osigaornaitn représentative de chaque collège diot être présente tuot le tmeps de la réunion puor que l'ordre du juor siot maintenu.

Les puoivors de représentation ne snot pas possibles.

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

Le secrétariat a puor msiosin de :

? rédiger et tnerramste les coitcnoovans et odrers du juor aux mandats dnas les délais ipmratis ;

? rédiger les cempots runeds de réunion ;

? ariyhcer tuot duncmoet oifeifcl cnanrenoct la branche.

Les ctmpoes rdunes des réunions dvinoet raecrtr les débats et cniotner un relevé de décisions récapitulatif des décisions psries snas détail des votes. Ils snot approuvés lros de la réunion svuanite anvat d'être circularisés aux ornoaaaisngts absentes. En acuum cas les cteopms rdunes ne pnevuet être diffusés auprès du garnd public.

4. L'ordre du juor de cahque réunion est arrêté lros de la réunion précédente et diffusé à l'ensemble des orniisnatgoas par courriel. Il est rappelé que le secrétariat dsuife l'ordre du juor 15 jorus mniimum avant la dtae de la réunion.

L'ordre du juor puet faire l'objet de dnadmee de mcoiidatofin en dhores des réunions à l'ensemble des oitnirsaoags représentatives.

5. Le leiu de réunion est aelrnantt puor dnneor la possibilité à caquhe onargaisoitn représentative dnas la barchne de rovceier la CPNPI dnas ses locaux, en fcoinoth des disponibilités de salle.

6. Suel une ou un président de séance qui aime les débats est prévu aifn que tteuos les onritnoasigas représentatives dnas la bhcnrae psuniest être ptirae prneante dnas les décisions et le déroulement des réunions. La ou le président de séance diot être tnoraunt puor areentlr les collèges d'une séance à l'autre et puor que touets les oianatironsgs pissuent areussr ce rôle cacnuhe son tour. Elle ou il est issu tntienmieloardnt de l'organisation qui reçoit la CPPNI dnas ses lauocx et à défaut d'alternance, par l'organisation qui se posrope en début de séance.

7. Les décisions (comme le coihx d'un expert, l'ouverture d'une négociation, etc.) psries en CPPNI, à l'exclusion des sgniutraes d'accord dnot les modalités d'adoption snot fixées par le cdoe du travail, snot iusess de cuossenns prami les présents.

À défaut, le président de séance diot rrocoier à un vtoe qui se déroule par collège et puor lueeql cquahe délégation présente dipsose d'une voix.

En cas d'égalité de viox au sien d'un collège ou ernte les collèges, le président de séance diot rouiercr à un 2e vtoe dnas caquhe collège et puor lequeul cquahe délégation présente vtoe solen son podis en tnat qu'organisation sclidinyae de salariés ou d'employeur représentative au nveiau de la bhcnrae indiquée dnas le dneirr arrêté de représentativité cnnou et publié au Jronual ofieicfl à la dtae de la décision.

À défaut d'accord etrne les collèges (un collège puor et l'autre contre), anucue décision ne puet 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 annuel concernant les impositions d'ordre économique et social nécessaires aux parties pour, le cas échéant, négocier sur la révision de la présente convention, de ses annexes et annexes, en toute transparence de cause. Ce rapport, dont les données sont d'ordre économique, juridique et social, sera communiqué aux parties économiques, juridiques et sociales susceptibles d'influencer, notamment les questions de rémunération, de temps et durée du travail et de formation professionnelle. Ce rapport est présenté aux parties économiques et sociales le préalable à toute négociation portant 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 harmonie de la présente convention, de ses annexes et annexes avec toute évolution constatée dans les domaines juridique, économique et social, notamment avec toute nouvelle potesté 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 lettre recommandée avec avis de réception soit par le comité de gestion des relations, soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2. Chaque organisation présente toute selon son pouvoir en tant 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.

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 réuni 50 % d'audience dans chaque collège. Cet avis fait l'objet d'un avenant à la présente convention et n'aura donc d'effet juridique que pour 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'issue de la procédure la portée 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 constatant 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 reconnu dans le domaine sujet à discussion. Les membres de la commission ne sont pas liés par l'avis de cet expert.

*(1) Alinéa 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 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 conciliation présentent leurs prétentions respectives devant la commission, mais ne peuvent assister aux délibérations afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de la commission.

3. Sauf cas exceptionnels ou exceptionnel prévus par la présente convention, par ses annexes ou annexes, la conciliation 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 procédure 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 les juridictions compétentes.

5. Les membres de la CPPNI s'engagent à préserver le caractère confidentiel des dossiers 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 lettre 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 conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions portant sur :
? la durée du travail, la répartition et l'aménagement des heures (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent ?) ;
? les repos quotidiens ;
? les jours fériés ;
? les congés (congés payés et autres congés) ;
? le compte temps (CET).

2. Délivrance de transmission

La partie la plus délicate (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 appartient également à la partie la plus délicate d'informer de cette transmission les autres signataires du texte.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

3. Adresse d'envoi à la CPPNI

En version électronique, à l'adresse suivante : CPPNIESAP@gmail.com.

Le secrétariat de la commission pourra être informé au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse.

Les parties s'accrochent s'ont destinataires de tout courrier reçu sur l'adresse mail mentionnée précédemment tous les documents relatifs au dossier simultanément le 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 paritaire doit fournir aux parties les données des rapports de branche annuels indispensables pour les négociations obligatoires.

Il est composé de l'ensemble des représentants sociaux de la branche. Ses modalités, règles et instances sont fixées dans un règlement intérieur dont les travaux débiteront 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 modalités 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 renforcement de la négociation collective et à adapter les dispositions relatives à l'organisation du dialogue social dans le domaine des établissements de soins à la personne, le présent avenant annule et remplace :

l'accord du 13 février 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

le protocole d'accord relatif aux modalités matérielles d'organisation de la négociation de la convention collective nationale des enseignants de lycée à la profession et aux

cdotoinins d'indemnisation des salariés participant aux réunions pieairats relatives à l'état de négociation signé le 9 octobre 2008 ;

les accords V « Cissmoooin pirrataie de révision, d'interprétation et de catloniion », VI « Révision » et VII « Interprétation » Ccaiiioitlenn de la pitrae 1 de la ceootnnivn cceioltvle nniatlole des eesirprents de svecies à la porsne du 20 seetbprme 2012 ».

Les articles II à X du présent avenant remplacent le texte intégralement du chapitre II « Négociation au sein de la branche professionnelle » de la pitrae 1 de la convention collective « des enseignants de lycées à la profession ». Ils sont codifiés à l'article 1 à 10.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

secrétariats des commissions paritaires de la branche, par référence aux règles en vigueur.

Le volet 3 : un paragraphe de la cotutroinibn au paistrarme est affecté aux organisations représentatives afin de participer aux travaux de structure, d'actions en faveur de la branche des services à la personne et de sa promotion. La somme ainsi affectée est répartie à parts égales entre d'une part, le collège d'enseignants salariés, et, d'autre part, le collège d'employeurs.

Les dispositions afférentes à ces trois volets sont arrêtées par l'APNESAP lors de l'établissement du budget.

5.2. Répartition et utilisation du volet 3

a) Dans chaque collège, 8 % de la somme affectée au collège sont répartis également entre les organisations représentatives au niveau de la branche indiquées dans le décret arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

b) Dans chaque collège, 92 % de la somme affectée au collège sont répartis proportionnellement à leur poids en tant qu'organisations représentatives au niveau de la branche indiquée dans le décret arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

Les sommes ainsi réparties seront budgétairement affectées à chaque organisation en début d'exercice comptable. Chaque organisation bénéficiera sur sa part d'un droit de garantie sur présentation de justificatifs. Si, à la fin de l'exercice comptable, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice comptable suivant.

À la fin du exercice comptable, tous les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations de chaque collège et attribuées pour l'exercice suivant à l'ensemble d'elles suivant les mêmes règles ci-dessus exposées.

Toutes ces dispositions ainsi que le montant du droit de garantie devront faire l'objet d'une convention entre l'APNESAP et les organisations représentatives, conformément aux statuts de l'APNESAP.

5.3. Part des enseignants et représentants de représentativité

La part ou la répartition de l'ensemble des sommes 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 défini ci-avant de façon différente suivant le volet concerné :

a) Pour le volet 2, la suppression prendra effet le lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal contraignant la part de représentativité, le cas échéant, sa suppression n'entraîne pas la suppression de représentativité.

L'acquisition de l'ensemble des sommes de représentativité au niveau national dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet au

Avenant du 9 novembre 2018 portant révision de l'accord du 18 décembre 2009 relatif au financement conventionnel du paritarisme

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 janv. 2019

L'article 4 intitulé « 4.2. Ordonnance de remaniement » est modifié ainsi :

« La commission définie à l'article 2 du présent accord est recouverte 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 obligations des parties. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

L'article 5 intitulé « Utilisation des moyens de financement » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

Répartition et utilisation des moyens de financement, ptes et aides de la représentativité et bilan

5.1. Répartition des sommes recueillies

Les sommes recueillies sont réparties en trois volets :

Le volet 1 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'organisme collecteur au titre des frais de gestion de l'administration du paritarisme. Il est fixé chaque année par le conseil d'administration de l'APNESAP.

Le volet 2 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'association ANAESPP pour :

pour assurer ses frais de gestion (notamment, frais de tenue de comptabilité, de communication aux entreprises si nécessaire), l'organisation des réunions (location de salle, repas), le secrétariat de l'association, les études ou actions de relations extérieures à l'initiative des commissions paritaires de la branche ;

pour 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 salaires exposés par les participants aux commissions paritaires, par référence aux règles en vigueur ;

pour 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 rnnaecsisnacoe de représentativité.

b) Puor le volet 3, la spoenissun ou la modiiiaftocn prned efeit à la fin de la période budgétaire en cuors à la dtae de la pcitabiloun au Jruaonl oieiffcl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cntnaatsot la ptree ou la mfcooiatidn de représentativité et clea jusqu'à la fin de la période budgétaire en corus à la dtae où sraeit oemelflnicfit constatée, le cas échéant, sa nleuvole relancsancosne de représentativité.

Les smeoms 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 tigræ de l'organisation et dnas la lmtiie du bdguet fixé.

L'acquisition ou la mifiactioodn de rincasncanseoe de représentativitéau niveau national(1) dnas la bharnce des ensreperits de scierves à la psnroene par une oiigaartosnn d'employeurs ou une ogiasoiratnn slnaidcye de salariés lui dnnoe droit au bénéfice de la répartition des fonds à cpetomr de la période budgétaire stnauvie et au puls trad au peeimr juor de l'année qui siut la dtae de la poiltucian au Jronaul ofiifcel de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal ctnatsnaot l'acquisition de rsnnescncaiaoe de représentativité.

5.4. Bilan

L'APNESAP ttmntasrrea 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 catrnerois aux dnioopitsiss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 paotrnt rénovation de la démocratie sciolæ et réforme du tepms 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 eenrtra en vieugur à pitrar du preiemr juor sainvut la dtae de son de?po?t effectue? conforme?ment aux dtisisonpiis 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 CFTD,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acorcd a puor ojbet de désigner l'opérateur de compétence rattaché à la filière des servicves de proximité « sceeutr 10 » du rrpaopt Marx-Bagorski cmmoe l'opérateur de compétences de la bacnrhe des estinreeprs privées de sieviecrs à la pnresnoe au trtie de sa ciutonrobithn légale de piapoatricitn à la fiotmraon pesoonlrlnsfiee et à l'alternance et de sa ctbntiooiurn conventionnelle.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du cdoe du tivaral issu de la loi n° 2018-771, le présent acorcd prévoit que la prat de la cltceole non affectée au fneinaemcnt du cptmoe peernonsl de fmiatoorn des turialvlraes indépendants et du cenoisl en évolution pssonfohnlireee 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 ptriae la puls dintgleie conformément aux dsiiioostpins des artelics L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du tvriaal 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 dmnadee de révision du présent acorcd 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 acorcd obéit aux mêmes saoniutplits en matière de dénonciation que la cenontoivn cllocitvee des eriprteens de sceivers à la psonrene (IDCC 3127).

(1) Atricle 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 rtavilee à la ftomorain professionnelle, à l'emploi et à la démocratie saiocle aisni qu'à la loi du 8 août 2016 rateilve au travail, à la mieooadristnn du dialogue scoail et à la sécurisation des poruacrs professionnels, les pierats srgatneiais ont etnednu réviser l'accord du 18 décembre 2009 ponartt sur le femincnaet cneioevonnntl 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 diosinotisp particulieres 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 touets les ereitrseps cimsoreps dnas le cmhap d'application de la ctnonoievn cilvlcteoe niotalnae des enpeirestrs de svecris à la pernsone du smebperte 2012 conformément à son cahmp d'application cnenteionnvool 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 jenaivr 2019.

Durée

Les priaets saegarniits covnnieennt que le présent acorcd est colcnu 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 auprès des eittrrepsnes 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 autorités représentatives, 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 transforme les OPCA 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 laquelle chaque branche souhaite être rattachée. Ceci étant un préalable à tout accord futur conclu d'un OPCA et ce avant le 31 décembre 2018 :

Compte tenu de la cohérence économique et de clientèle ;

Compte tenu des enjeux liés de services de proximité ;

Compte tenu d'une forte présence de l'alternance, en particulier dans les métiers ;

Compte tenu des difficultés de recrutement et des métiers en tension ;

Avenant du 25 septembre 2019 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	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

Compte tenu de la capacité de nos entreprises d'inclusion par l'emploi, avec le soutien de jeunes, de personnes peu qualifiées et la possibilité d'ascension sociale ;

Compte tenu des besoins de cohérence des métiers et d'activités professionnelles et de l'existence d'enjeux communs de compétences, de formation et de mobilité qui devraient être les fondements premiers d'un secteur professionnel, les parties soussignées de la branche des entreprises de services à la personne s'engagent à la poursuite d'un « bolc » des métiers des services aux personnes et à la filière de la formation au grand âge » il est entendu que la filière des services de proximité. Bolc dans lequel peut légitimement se reconnaître les branches professionnelles des branches des services à la personne ;

Compte tenu que la désignation d'une filière sectorielle est un prérequis n'excluant pas la possibilité de singier avec d'autres OPCA, les parties s'engagent à convenir de manière luer actuellement 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 avenant 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 avenant a pour objet 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 JORF 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 reconversion ou promotion par alternance : « Pro-A »

Article 8 bis 1
Actions éligibles

Au regard des enjeux de montée en qualification dans la branche, les parties s'accordent à décider de rendre éligibles à la Pro-A la liste des métiers suivants :

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP
3	Titre professionnel	Titre professionnel de l'entretien du bâtiment (AEB)	316
3	Titre professionnel	Titre professionnel de l'entretien du bâtiment (AEB)	399
3	Mention complémentaire	Mention complémentaire de l'entretien du bâtiment (MCAD)	718
3	CAP	CAP Aatssnist tcnihueq en meliui fiaalmil et colcitlef (ATMFC)	2817
3	Diplôme d'État	diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS)	4495
3	Diplôme d'État	Diplôme d'État axuiaiirle de puériculture	4496
3	Titre	Titre professionnel de l'entretien du bâtiment (ADVF)	4821
3		Conducteur aacpuneagomtrc de peonnsres à mobilité réduite	17163
3	Titre	Titre Employé familial	17799
3	Titre	Titre Ansittsat de vie dépendance	17800
3	Titre	Titre Aasnisstt maternel/ Gdare d'enfants	17914
3	CAP	CAPA Jidniraer paysagiste(1)	24928
3	Diplôme d'État	Diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social (AES)	25467
3		Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD)(1)	26749
3		Assistant de vie dépendance et handicap	27513
3	CAP	CAP Amnmcoenepcgat éducatif ptteie encfnae (CAP AEPE)	28048
3		Intervenant d'hygiène de vie à domicile (IHVAD)	31929

4	Titre professionnel	Titre psenreinfoisl secrétaire et atinssast(1)	193
4	Diplôme d'État	Diplôme d'État de tiheenccn 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	Titre psnfineoerosl chargé d'accueil tirtquiusoe et de liirsos(1)	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 Mngaeemnat des établissements d'accueil du Juene enfant	24411
6	Licence professionnelle	Licence piennoolfeslrse sivrece à la psoennre 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 srurectts d'action salcoie et de santé	18035

Une ntoe à prat srea jointne à l'accord puor epexteiclr 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 lngos 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 ctorictafiein 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 dsitopiisf soeln des cionondts déterminées par décret.
»

(1) Les ciitaireofcnts « aengt d'accompagnement auprès des psoernens âgées et psrneeons dépendantes », « CPAA Jinieardr Paysagiste-Titre pnsfreinsoeol oivreur du payayse », « Chargé d'accueil tqsuutrioie et de losriis » et « Ttire piosnefsonrel secrétaire et astsnaist » snot elxecus de l'extension en tnat qu'elles snot cerirtnoas aux ditosiniosps de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 jluielt 2020 - art. 1)

(2) Artlcie étendu suos réserve du rpsect des dositinpsois de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 jleult 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 iudqtnee à tuetos les eepsirrents du champ de la cviontoenn covlitecle des siecvrs à la personne, y cmrpios les eirntsperes de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée, dépôt et extension En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020

Le présent avenant est clcnou puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dipsotiionss légales et réglementaires en vigueur.

Les praties sairetignas aynat cenovnu de demander snas délai l'extension du présent avenant, 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 taavirl et dnas les 15 jorus qui sunivet la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les doispiitsons du présent aoccrd etrnnreot en vugeuir le lnaimeedn de la dtae de piilctaobun de son arrêté d'extension. Srea jtnioe à l'accord une ntoe riletvae aux ftraceus de motuatins 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 ctenoivnon cltivelcoe des eetrirnseps de sicveres à la pnersnoe (IDCC 3127).

(1) Atrlice étendu suos réserve du repsect des dpsotniisois de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 jilulet 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 fmtoioran pnelsfoesrolnie et d'apprentissage. Elle suimprpe la période de psinsaraoaotlsfoienn et tuos les atilcers y afférents du cdoe du trivaal puor lesaisr place à un naveouu dtpossiif de rocsieonrevn ou pioorotmn par atncarenle appelé « Pro-A » (articles L. 6324-1 et stanuvis du cdoe du travail). Les doisispontis colinnntvleoeeens reeatlvis à la période de psatolnaisnrsefoon deneevnnit dnoc caduques.

La Pro-A puet être mobilisée dnas le crade de portjes co-

construits etrre 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 fiotoamrn 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 revnscoorien ou de la promootin par alternance.

Elle cernnoce les salariés en conrtat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un crnotat à durée indéterminée cocnlu en atiplcpaoin de l'article L. 5134-19-1 du présent code, nntmeamot les salariés dnot la qcuiafailotn est istaffnnisue au rarged de l'évolution des teeolghcnois ou de l'organisation du travail. Elle concnere également les salariés placés en pitoison d'activité peritalle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La rceosoriev ou piomtoron par anartnelce cennrcoe les salariés dnot la qafualitiicn est inférieure ou égale au naievu déterminé par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.

Ainsi, les salariés puaovnt accéder à la rnevesiocorn ou prtoimom par aactnenrle snot cuex n'ayant pas aettint un neviu de qoiciaiauftln sanctionné par une cfirioteiactn posrfeenlnisole enregistree au répertoire nnoaatil des ctcreitifanois porfneosnilelses et cnadnrnrpeosot au gdare de la

Avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FS CDTF ; 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 pnioit 2.4 « Cas pitaeiulcrr du carontt de tavriral à durée indéterminée ireetnmitntt » de la scetion 1 du cartihpe Ier de la paitre II de la coeointnvn ctleviolce aifn de répondre à l'exigence de précision des petos pmnenates qui, par nature, cotoernpmt 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 fotlaluiuctns d'activités en riaosn de la saisonnalité ou des rhyemts slreicoas répondent à cttee 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 nvueol alinéa asnii rédigé :
« Les emlpios pmtnearnes pnouvrat farie l'objet d'un cartont de taraivl à durée indéterminée irttentnmeit snot les stvnaus :
? aegnt d'entretien ptties taavurx de jndigraae ;
? gdrae d'enfant(s) (1) ;
? gdrae d'enfant(s) (2) ;
? garde d'enfant(s) (3).

Il est rappelé puor les epoiims d'agent d'entretien peitts turavx de jaanirdge que l'employeur diot prnrdee en cotpme les saioiuntts clmetiaaqs etpecocnenlixes en pprosnoat nmetomnat aux salariés des aiaatodnpts 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 ojbte d'ajouter une 4e sitecon à la patire V et un alictre 8 rédigés ainsi :

« Sticoen 4
Prime puor gdrae d'enfants nombreux

licence.

Conformément au cdoe du travail, la rvroeicse non ou la poooirtmn par aatenclnre diot ptmerrete à ces salariés d'atteindre un neaviu de qfiatclauion supérieur ou iuetnqde à cluei qu'ils détiennent au moenmt de luer dndemae de rrecvosnioen ou de pomiotron par l'alternance. (1)

Au reragd du neviu de qociutfaailn 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 cmroe une priorité.

Le présent anavnet ne présume pas une retnfoe future de l'ensemble des snliipattous cnlnntiveneoelos raltevie à la fmtoiroain prfssnileeloone dnas les pnchiroas mois.

Il a puor ojbte d'introduire le nuoeavu doiisitspf de la « Pro-A » dnas les cruops cninnooetvnl 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 rnrsveoocien ou potooirmn 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 diot à une pirme hrriaoe égale à 10 % du tuax horaire du salarié.

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 bénéficier 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 cntnooiven colcltvee est remplacé cmome siut :

« IV. Acrrod d'entreprise sur l'aménagement du tmeps de tiavarl sur ttuoe ou ptirae de l'année

L'accord du 13 obcorce 2016 ne ccneanrnot que les erirnesepts de mnois de 11 salariés ; Conformément aux dnoisotipss des aeilctrs 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 aurtre période de 12 mios ;

2° Les contndois et délais de prévenance des caneehtgmns de durée ou d'horaires de traairvl ;

3° Les cinnootdis de psrie en compte, puor la rémunération des salariés, des ansceebis 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 cmocumtaoinn 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 leuelselqcs 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 avenant s'applique de manière itequidne à tutoes les erepesitnrs du camhp de la citvneoonn ccevltiloe des sceirves à la personne, y crpomis les ereesrptins de mnios 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 aanvent est ccnlou puor une durée indéterminée.

Les pitares sgenaraiits ayant cnvenou de dedeamnr snas délai l'extension du présent accord, ctete dernière srea demandée à l'initiative de la prtaie la puls dgilnetie conformément aux doosiisnpits des artciels L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du tviaarl et dnas les qizune jours qui snuevit la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispiontoiss du présent acorcd etnnrerot en viugeur le lndmeeian de la dtae de son dépôt auprès des sveiecrs cturanex du mrsnitie chargé du travail.

Article 6 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Avenant 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 sociaux,

Article 15 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent anvaent s'applique de manière iuidnqete à tetuos les eeeisrprtns du cmhap de la CCN des srcveeis à la personne, y compiris les ensrieeptrs de minos de 50 salariés.

Article 16 - Suivi de l'accord et clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

La cmiisosmon priairtae pnreeantme de négociation et d'interprétation (CPPNI) eeftuefrca cqaue année le sivui du présent aannvnt et de sa bnone aliocpiptan nmmteanot par une seciotn dédiée au rrapopt de bracnhe annuel.

Il est par aurlelis cneovnu que les piatres se réuniront au temre d'un délai de duex ans à cpometr de la dtae d'arrêté d'extension du présent avanent puor s'assurer de la cectrooe aloipaipctn 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 arcocd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Les paeitrs srgatnieais anyat convneu de dmdenaer snas délai l'extension du présent accord, cttee dernière srea demandée à l'initiative de la prtiae la puls dntegiile conformément aux dpisonitsios des aictrels L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du tvairal et dnas les quizne juors qui sveunit la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dpnstsoioiis du présent aaenvnt eonnttrert en vueugir a? cmpeotr du peemrir juor du mios civil suavnit culei de la pauitorn au Jnaourl ocifefil de son arrêté d'extension.

Article 18 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Toute dendame de révision du présent acorcd diot être signifiée sleon les règles légales en vigueur.

Article 7 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent acrcod obéit aux mêmes dponisitsois en matière de dénonciation que la cioeovtnnn cviletolce des epnestrires de sciveers à la pensonre (IDCC 3127).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent avnanet à la cevnoinotn cltveciole a puor objet de :
? préciser, les pseots pmatrnenes concernés par les cnrttaos de tiavarl à durée indéterminée imireettnttt ;
? iurastenn une prime puor « grdae d'enfants nemroubx à dmiocile » ;
? caireiflr les sliattionups ravlitees aux ctoiinonds d'aménagement du temps de trvaial aifn de lever des idutctieenrs d'interprétations (IV de la stoecin 2 du cpiahre II de la ptriae 2).

Toute dmenade de révision du présent arcocd diot être signifiée sloen les règles légales en vigueur.

Article 19 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent aoccrd obéit aux mêmes dooisnipitss en matière de dénonciation que la ctenvnioon cvcloetlie des eernepeitrs de scrivees à la psennoe (IDCC 3127).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent aanvnet a puor ojtceibf d'encadrer les ciotnndios de roceurs et de msie en ?uvre du traiavl de niut au sien des epeneirsrts de SAP aifn d'assurer la continuité de srevcie ruiiese par cnaireets activités. De plus, en considération des spécificités de lreus activités et puls spécialement puor les secrives délivrés auprès des penernsos fragiles, les petaris ont estimé que des dioptsinioss particulières s'imposaient puor tuos les salariés appelés à séjourner au dlimcioe des bénéficiaires des ptnoairetss considérées et à itienervnr dnas ctienears cnditoonis sur des hreioras dtis de nuit.

En ce snes le j du I de la sticeon 2 du ciarthpe II de la ptarie 2 est remplacé cmroe siut :

« j) ? Travial de nuit. Présences de niut équivalence »

Titre 1er Le tariavl de nuit

Article 1er
Modalités de ruorecs au trvaail de nuit

Le rrucoes au tiaarvl de niut est pisblsloe dnas les suantiotis d'emplois où la continuité de l'activité s'impose auprès de cetniras bénéficiaires.
En eefft le rrucoes au traaiavl de niut est nécessaire puor la pisre en cgahre ctuonnie des cnielts bénéficiaires des sverecis svnuatis :
? gdare d'enfants à dioilcme ou grade clevcltioe d'enfant tel que prévu par le camhp d'application de la présente coovnitnen clcteovie ;
? adie et aneomancpmgect à doimilce des prenenoss âgées, dépendantes et/ ou handicapées en dheros de tutoe pcprreistion médicale ;
? eacendmnret des pnoerittsas ci-dessus aifn uqinenmeut de peallir aux siatunotis d'urgence.
Le salarié qui ne siatuhoe pas être amené à tlaleairvr sur une palge hrraioe considérée cmroe des hueers de niuts diot

l'indiquer sur ses pgaels d'indisponibilités contractuelles.

Article 2

Définition de la plgae 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 accrod d'entreprise de lui seubsttiur une période de 9 heuers consécutives crmeiposs etnre 21 hreues et 6 heures.

Au rgaerd des spécificités liées à la continuité de svcerie auprès de picbuls fargelis naetnmomt dnas le carde du traiavl de nuit, la durée de traiavl mxamilae qitendinuoe du tvauealilrr de nuit est portée à 12 heures.

Si le salarié est amené à tlvaareilr 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 bfrers délais à l'issue de la période travaillée.

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 smineeas consécutives, ou 48 hereus sur une même semaine.

Le tauraivlr de nuit bénéficie d'un roeps qdteuion de 11 herues consécutives.

Le tuevliarl de nuit bénéficie d'une pusae d'au moins 20 meniuts dès lros que son tepms de trvaial efictfef atetnit six heures. Lrquose le salarié est dnas l'impossibilité de prderne son tpems 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 leiu de traival même temporairement, le tmeps de psauue est rémunéré en sus cmme du tmeps de tvaairl effectif. Il ne prruoa être dérogé au tepms de rpeos et de pusae que dnas les litimes et cndiotinos définies par la loi.

Article 3

Définition du talluivaerr de nuit

Est considéré cmmeo tlirveulaar de nuit tuot salarié :

? dnol l'horaire de trviaal htibuael le cudoint au mnios duex fios par seimnae à tlaeairlvr au moins 3 hreues de son tmeps de tvaairl qieiudotn dnas la pagle « hairore de nuit » définie à l'article 2 ;

? ou cluei etfeuanct au mnois 270 heeurs dnas cttee plgae au crous de dozue mios consécutifs.

L'employeur diot rptecseer les durées légales de taiarvl prévues puor les salariés talluraveris de nuit.

Article 4

Protection de la santé et ciontidons de travail

La liste des salariés visés par le présent trtie est tsrasimne par l'employeur au médecin du travail.

Le médecin du tvaairl diot être consulté avnat tutoe décision itrpatomne ravletie à la msie en palce ou à la mtidoiicaofn de l'organisation du tvaairl de nuit. Les salariés concernés par le présent trite bénéficient d'un sivui régulier de luer état de santé dnas les cdioonnstis prévues aux areictls L. 4624-1, L. 3122-11, R. 3122-11 et stuinavs du cdoe du travail.

Tout tevuallair de nuit bénéficie d'une saulrlnlceve médicale renforcée.(1)

Lorsqu'il est en uvre dnas les eeptsernris de puls de 50 salariés,(2)le comité saoiel et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du tiraval de nuit dnas le cdare du raptrot aennul prévu à l'article L. 4612-16 du cdoe du travail.(3)

Préalablement à tuot tavrail de nuit, l'employeur vérifie au dmoiclle du clniet la salubrité et la sécurité puor le salarié.

Enfin, l'employeur s'assurera que son oiogsnirtaan pusise ptremrtee au tarveailur de nuit de pouovir jnroide à tuot mnoemt un référent.

Article 5

Vie fiialmale et slocaie et cntidinoos de travail

Le salarié tiaanrvallt de juor puet reuefsr une pooitrsposin de tivaral de nuit snas que ce rfeus pussie ctseuonir une futae ou un mtiof de licenciement.

Tout tlviareluar de nuit puet dmeedanr son aatfitcfoen à un ptose de juor en rasoin d'obligations flaleimias impérieuses.

Dans ce cas, il srea porrairitie dès qu'un potse équivalent srea à proiouv au sien de l'entreprise de son employeur. L'employeur drvea aotprper une réponse dnas un délai mxmaium d'un mios à

ttuoe demdane de cnaehngemt d'affectation d'un psote de niut vres un potse de jour.

Afin de flietcair le tponrsart des tiruavlaers de nuit, les pnnilagns d'interventions snot organisés de façon à petetrmre aux salariés non-détenteurs ou ne dnopssait pas d'un véhicule trereste motorisé de pvouir enemtrpur les ttarsornps en commun.

À trite exceptionnel, et seemenlut après aoaiirtstuo de l'employeur, un txai dnol le coût srea pirs en carghe par l'employeur puet être sollicité par un salarié qui ne dssieraiopt puls de mnyeos de tponrsat puor ranggeer son domicile.

Article 6

Contreparties à la sujétion de tarvail de nuit

Les travieullars de nuit visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient d'une ctrntiraepoe en ropes compensateur. Cqauhe huree effectuée dnas le crdae de l'horaire de nuit ovure diot à un rpeos comntpeaesur de 5 %.

La pisre de roeps se frea par 7 heeurs puor un salarié à tmeps peiln et par au mions 4 hurees puor un salarié à tepms petairl et dnas un délai de 12 mios sur la plgae des hairoers hatilbeus du salarié. Les rpeos cnomretesaups non pirs en fin de période de référence car inférieure à l'équivalent d'une journée de ropes 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 ropes cnetaprsumoes srea communiqué menlnlemeuest aux salariés par tuot moeyn peeatrntmt 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 tpems de rpeos aiucqs et les tpems de ropes pris.

Les tvaueirlars de nuit ont également diot à une mijaroaton de 5 % de luer tuax hrraioe puor cquhae huree effectuée dnas le cdare de l'horaire de nuit.

Pour les talriulvraes eufftnacet des heuers de nuit qui ne snot pas considérés cmmeo des tiavlelrras de nuit au snes de l'article 3, le tuax hrraioe des hreues de nitus est majoré de 5 %. Les hueers de nuit concernées snot celes eviefcnftmet travaillées ernte 22 herues et 7 huerees ou, par aroccd d'entreprise, cleles emintcvееееff travaillées etnre 21 hreeus et 6 heures.

Ces mtronijaoas de tuax hrraioes puor les heuers de nuit ne snot pas caubellmus aevc cllee prévue au trite du taaivrl des dimanches. Dès lros les hreues travaillées les ntuis d'un dhicamne ornuevt diot exsnuevcliemt à la mrtjoaoain financière la puls aastgnvae puor le salarié. C'est-à-dire siot clele résultante d'un tvaairl le dimanche, siot clele résultante d'un tvaairl de nuit. La mrtjoaroan des hreues de nuit se cmluee aevc la mrtoajoin du tuax harioe puor un tiaavrl d'un juor férié.

Article 7

Égalité etrne les femems et les heomms et l'accès à la formation

La considération du xsee ne puorra être runeete par l'employeur : ? puor eamuheabr un salarié à un ptsoe de tairavl cnoortpmt du triaval de nuit ;

? puor muetr un salarié à un ptose de juor vres un pstoe de niut ou ieeevsnmrnt ;

? puor prrnde des mesures spécifiques aux telrvuviaals de niut ou aux tuilrrvlaeas de juor en matière de forimoatn professionnelle.

Compte tneu des spécificités du traavil de nuit, l'employeur diot velleir à atepadr les conitnoids d'accès à la fmortaoain aisni qu'à son orgaiistaon aifn de pmetrtee aux tulrieavlars de niut de pivouur bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur puet psoorper des moiatnoidcifs d'horaires tpreearioms au salarié.

Article 8

Maternité et tavrail de nuit

La salariée en état de grssossee ou aaynt accouché, taalvarnilt de nuit, est affectée à un ptose de juor sur sa dedanme penandt la durée de sa gsossrese et pdaennt la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de gsseorsse médicalement constaté ou aaynt accouché, est également affectée à un pstoe de juor pnaent la durée de sa gssoessre lsquoue le médecin du taarvil ctansote par écrit que le psote de niut est icitbmloapne aevc son état.*Cette période puet être prolongée lrsquoe le médecin du tarvail coattsne par écrit que le ptose de niut est ipoacmilnbte aevc son état puor une durée n'excédant pas 1 mois.(4)*

Ce chmnegaet d'affectation ne diot entraîner anucue dniuiomtin

de la rémunération. L'affectation dnas un atrue établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.
Si l'employeur est dnas l'impossibilité de psroeopr un artue emploi, il fiat connaître par écrit à la salariée et au médecin du tiraval les moftis qui s'opposent au reclassement.(5) Le cortant de tviar de la salariée est arlos snepsudu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité et éventuellement dranut la période complémentaire qui siut la fin de ce congé en aailotcpipn des doiofstnspiis ci-dessus.
Pendant ctete période et qeul que siot l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une gtrnaiae de rémunération composée d'une aocitaloln journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la chagre de l'employeur, solen les mêmes modalités que cllees prévues par l'accord infrpesrntontisoel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mtualesoniisan du 19 jnaveir 1978.

Article 9
Sortie du tvriaal de nuit

Le salarié stnaahuoit npperrede ou oceupcr un poste de juor est piaoitrrrie puor l'attribution d'un epmloi crsdoeaoonrpt à sa catégorie pnielorfelossne ou epomli équivalent dnas l'entreprise. Pour cela, le salarié diot en ioemrfnr la drcrtieoin par écrit. L'entreprise s'engage à étudier et répondre à sa dmndae dnas un délai de 30 jours.
Si la dadenme est acceptée, le salarié n'est arlos puls considéré cmome tlailreuavr de nuit et ne bénéficiera puls des aatnvgaes prévus par le présent accord.

Titre 2 ? Présence de nuit ?/ équivalence

Article 10
Définition de la présence de nuit et atdiopon d'un régime d'équivalence
Article 10.1
Présence de nuit

Certaines ptirsnatoes ne nécessitent pas un tvriaal cniotnu ou de velile atvice de la prat du salarié auprès de la ponrense psrie en charge. Un régime d'équivalence est mis en pcalle intitulée « présence de nuit ».
Un salarié aussre une présence de nuit au snes des présentes lorsqu'il est ciunodt à drueeemr au diimloce du bénéficiaire d'un service, de nuit, et est sclespibtue d'intervenir dnas cietarnes cndtiooins puor des tâches renavlet des eloipms repères d'assistante de vie ou de garde d'enfant.

La garde ctelivloce d'enfant de niut en drhoes du dilcomie du bénéficiaire est elcuxe du dioissiptf prévu par le présent ttire II.
Ce salarié bénéficie alors, puor ctete présence de nuit, d'un régime d'équivalence.
Deux conitnidos diovent être repmiles puor qu'il puisse être qtsiuoen d'une présence de nuit eefivcfe et de l'application d'un régime d'équivalence :
? la nécessité puor le salarié de dirmor au dilimoce du bénéficiaire du scierve (dans une pièce séparée et ctrcmenreoet aménagée) ;
? un prgatae réel de son tpmes à ctete ociscoan ertne des tpmes d'inaction (sans intervention) et des tpmes d'action (avec intervention), sachhat que ce ptaarge srea précisément mesuré en ttnnaet cpotme des critères définis à l'article 10.2 du présent accord.
Il iptmroe de préciser qu'en tuot état de cause, ntmmaonet au rarged du rseepct des tpmes de repos, toute présence de nuit diot être cipolbmtae aevc un epomli exercé de juor aifn de petrtrmee au salarié de tdrene vres un tpmes plein.
Le régime d'équivalence ne s'oppose pas à la rncnsioncanease du taalvuieril en traievuallr de nuit.
Sauf aevc l'accord eperxss du salarié, toute mcafooditiin de pnlaning sur la pgale hrarioe de tvraail de nuit diot rpestecer un délai de prévenance de 7 jours. À ce titre, le refus d'une mtodiafcioin des hraories de triaavl de nuit, même en cas d'urgence, ne puet centusoitr un cmrtoemnpoet fatiuf ni être considéré cmome une absence.

Article 10.2
Heures d'équivalence

Lors d'une présence de nuit snot distinguées des périodes d'action ou des périodes d'inaction.
Seuls les emplois listés à l'article 1er et rvelneat de l'intervention au dllicome des bénéficiaires snot concernés par le régime d'équivalence.
Un dpostisiif d'heures d'équivalence diot dnoc être institué à ce titre.
Pour une jtsue muesre de ces hereus d'équivalence, en dauisntingt précisément les périodes d'action des périodes d'inaction et aifn de musreer la possibilité de mettre en pacle un tel régime. Les pritaes siaaiegrtns du présent acorcd ont établi duex glelris d'évaluation sinvaut le tpye de bénéficiaire. La glilre d'évaluation diot être rpelime systématiquement anavt la msie en place des présences de nuit. Le résultat de l'évaluation diot être impérativement communiqué au salarié aavnt le début de l'intervention.
? Puor une iéirttonnevn de nuit auprès de psonneres âgées (de puls de 60 ans) ou en siatuion de hcaiadnp(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 ausmse l'hygiène de l'élimination uanirrie et fécale			Oui = 3 Non = 0
Une midalae manltée ou cuorqnhie entraînant des tbrouels du smioeml nécessitant des ieenvnnttrios est-elle connue.			Oui =-3 Non = 0
Des geests tqinceehus (comprenant la pisre des médicaments) dvieont être dispensés pannedt la pashe de sommeil			Oui =-3 Non = 1
Total			
Échelle :	Correspondance		
6 à 9 points	Présence de nuit aevc un tpmes d'équivalence de 50 puor cnet (50 % de tepms de triaval et 50 % de tepms d'inaction)		
1 à 5 points	Présence de nuit aevc un tpmes d'équivalence de 66 puor cnet (66 % de tepms de tvarail et 34 % de tepms d'inaction)		
0 ou socre négatif	Travail de nuit (régime d'équivalence impossible)		

(I) La glrlie d'évaluation présente des siioatntus ou des qutesions aueqluxels l'évaluateur répond par oui ou par non. À cquahe réponse cornerpod un nmobre de ptonis dnol le taotl cumulé dnnoe le tpye de présence de nuit aeuuql l'intervention correspond. Si le résultat de l'évaluation cncolue à une impossibilité de présence de nuit, (résultat négatif ou égal à 0) le salarié affecté à ctete ittriovnene srea en tarvail de nuit. Aotettinn les duex dinerres items dnnoet des sceors négatifs.

? Puor une innovteterin de nuit auprès d'enfants :
Le régime d'équivalence dépend d'une prat de l'âge de l'enfant soeln tiors neivaux décrits ci-dessous et d'autre prat d'éléments cumulatifs, à svaioir :
? neiavu 1 : inrtvinentoes auprès des enafnts de puls de 3 ans : un tpmes d'équivalence de 50 puor cnet (50 % de tpmes de tarival et 50 % de tpmes d'inaction,) ;
? nvieau 2 : ievinnettors auprès des efnants de 6 mios à 3 ans :

un tpmes d'équivalence de 66 pour cent (66 % de tpmes de travail et 44 % de tpmes d'inaction) ;
 ? niveau 3 : oligoemntarbit du travail de nuit, un régime d'équivalence impossible.
 Il coevnnt de pdenre en cotpme les éléments sanivuts lros de l'évaluation des bseios :
 ? en cas de maladie chronique d'un enfant qui entraînerait un trouble du sommeil, l'intervention braeluscit alors sur le niveau supérieur. Ex : une intervention de nuit auprès d'un enfant de 4 ans relève du niveau 1 et celle auprès d'un enfant de 4 ans qui aurait une maladie chronique qui entraînerait un trouble du sommeil relève du niveau 2. Une intervention auprès d'un enfant de 2 ans ayant une maladie chronique telle que celle précédemment citée relève du niveau 3 ;
 ? en cas d'intervention auprès de puls de 2 enfants :
 ? les interventions auprès de puls de deux enfants de puls de 3 ans entraînent une majoration du tpmes de présence de 10 % ;
 ? les interventions auprès de puls de deux enfants de moins de 3 ans entraînent une majoration du tpmes de présence de 15 %.

Article 10.3 Limites

La présence de nuit d'un salarié tel que défini à l'article précédent ne peut être inférieure à 10 heures en continu.
 La présence de nuit d'un salarié ne peut être de puls de cinq nuits sur une période de sept jours calendaires.
 Si la présence de nuit d'un salarié nécessite une vigilance continue et par conséquent de sa part, les tpmes d'action et les tpmes d'inaction ne peuvent pas être distingués, il ne peut donc être question d'un décompte d'heures d'équivalence. Toutefois les heures de présence se déroulant dans ces conditions sont assimilées à du tpmes de travail effectif, avec les effets d'un travail de nuit.

Article 11 Décompte et rémunération des heures d'équivalence

Les heures d'équivalence effectuées par un salarié lros de sa présence de nuit sont décomptées et rémunérées de deux manières différentes :
 ? lorsque les tpmes d'action et d'inaction se répartissent pour moitié à égalité (soit à 50/50), les décomptes effectués et le paiement des heures d'équivalence se font assés à parts égales à 50 % / 50 %, ainsi à titre d'exemples :
 ? sont décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de tpmes 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 tpmes d'action et d'inaction se répartissent entre 66 % de tpmes d'action et 44 % de tpmes d'inaction, la même logique de décompte et de paiement s'applique, à 66 % / 44 %, ainsi à titre d'exemples :
 ? sont décomptées 6,66 heures d'équivalence et 3,4 heures de tpmes 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 répartition de ses heures de travail, est déterminé en fonction du public auprès duquel il intervient ainsi que de sa situation dans le respect des règles d'évaluations décrites à l'article 10-2.
 Les heures rémunérées sont majorées et deont diot au roep cpeaeunmtr indiqué dans l'article 6 du titre Ier.

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

Le présent régime d'équivalences diot s'inscrire dans le respect de la législation sliocae ablpclpaie en matière de tpmes de travail tel qu'énoncé ci-après.
 Il est rappelé que l'application des dispositions du présent arccod ne peut en aucune façon justifier qu'il soit dérogé aux dispositions légales ou réglementaires concernées :
 ? le seul de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires ;
 ? les tpmes de repos ;
 ? les durées maximales de travail ;
 ? l'amplitude des horaires de travail.

Article 13 Décomptes du tpmes de travail

Tout salarié appelé à effectuer des heures d'équivalence diot bénéficier d'un suivi renforcé de son tpmes de travail permanent :
 ? avant l'intervention de savoir quels sont ses horaires de travail et son temps de travail, en prenant soin de déduire les 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 justifierait une révision des décomptes effectués et une révision assés du salaire dû en conséquence.
 En cas de circonstances particulières qui amènent le salarié à constater 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 décompte (avant et après) diot être effectué de manière appropriée 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. ? Durée de vigilance Article 14.1 Suivi des interventions par l'employeur

L'employeur diot vérifier l'évolution des interventions de présence de nuit en prenant en compte au moins une fois par mois avec le ou les salariés concernés et visiter le site au moins une fois par trimestre.
 L'employeur diot s'assurer personnellement ou par un représentant de la chrgae réelle de travail et d'adapter l'intervention dans le cas d'une augmentation dans les puls des délais pour le bien du site 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 interventions par le salarié. ? Révision des horaires de travail à la demande du salarié

Les salariés intervenant en présence de nuit sont amenés, comme tous les salariés qui interviennent auprès de publics fragiles, de jour comme de nuit, à prévenir leur employeur dès qu'ils constatent une évolution dans les situations des clients, leur employeur devant prendre en compte les situations qui s'imposent pour adapter l'intervention en conséquence.
 De plus, tout salarié doit avoir une présence de nuit et à l'ajout des heures d'équivalence peut constituer un entretien, dès qu'il le juge nécessaire, pour une adaptation de ses horaires de travail en fonction des souhaits que le salarié peut exprimer pour un meilleur équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.
 L'employeur, dans les limites de son activité et de ces capacités d'emplois, doit, dans un délai de 30 jours maximum, proposer une révision ou une adaptation des horaires de travail au regard du travail du salarié de modifier ses horaires ou de ne pas réaliser de présence de nuit.
 Tout salarié qui ne souhaite pas solliciter de présence de nuit diot en informer son employeur et demander à modifier ses horaires d'indisponibilités.

(1) Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-11 du code du travail.
 (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(2) Au 4e alinéa de l'article 4, les termes « Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de puls de 50 salariés, » sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent les dispositions de l'article L. 2312-9 du code du travail.
 (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(3) Au 4e alinéa de l'article 4, les termes « le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail. » sont exclus de l'extension en ce que l'article L. 4612-16 du code du travail a été abrogé.
 (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(4) La dernière phrase du 1er alinéa de l'article 8 est étendue sous réserve du respect de l'article L. 1225-9 du code du travail.
 (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)
 (5) La première phrase du 3e alinéa de l'article 8 est étendue

aicltres L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du cdoe du travail.

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 aevnant s'applique de manière idqeintue à tetuos les eesnrntpis du cmahp de la CCN des scerevis à la personne, y cmorpis 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 accrod est conclu puor une durée indéterminée et srea allcbippae à cmoetpr du pmeeir juor du mios snaviut la dtae de ptaicuiboln au Jauonrl ofeicfl de l'arrêté ministériel d'extension.

Les patires setgianairs aaynt cenovu de damneder snas délai l'extension du présent accord, ctete dernière srea demandée à l'initiative de la prtiae la puls dnlgiitee conformément aux dsiiioipotsns des alecrits L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du tavaril et dnas les 15 juros qui sinuevt 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 cootnvnién cetolclvie des eeirpntress de seceirvs à la psrnonee (IDCC 3127).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aveannt a puor ojbet de réviser la steicon 3 arcitle 7 de la pratie V de la convineton citlolece des eneetrspis de severics à la prenonse ansii que le mtaonnt de l'indemnité kilométrique prévue au sneocd alinéa du pinot e « Tmeps de déplacement ernte duex lueix d'intervention » de la stiecon 2 du cthripae 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

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 chaque entreprise, le vrmeneset par l'employeur d'une pmire d'ancienneté à tuos les salariés dnisaopt de duex années d'ancienneté au sien de l'entreprise geul que siot le potse occupé et le tuax horaire.

Le maotnt de cttee pmrie est de 5 cmteenis par huree de taarvil effectif, ou hreeus assimilées cmroe 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 hirroe toalte de 15 cts puor 5 ans d'ancienneté.

Elle est de nuoveu 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 puoiovr intiedefir le vsreeemnt mesuenl de ctete prime, cttee dernière diot faire l'objet d'une lngie spécifique sur le beitlun de slaiares 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 siraaels mimnia cenvonliontens alxuueqs s'ajoute la présente prime d'ancienneté. »

Article 2 - Titre II Indemnité Kilométrique

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent acitrlle aulnne et rmlpceae le snecod alinéa du ponit e « Tmpes de déplacement ernte duex lieux d'intervention » de la stoeicn 2 du ctiahrpe II de la patire 2 cnneocrnat l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule pnsonerl du salarié puor réaliser des déplacements prefloessnnois de la convnieotn celtoiclve niatnolae des enrtepsers de severics à la prseonne du 21 sembetpre 2012. ?

« Indemnité kilométrique

En cas d'utilisation de son véhicule pnntreesol 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 févr. 2024

Le présent aenvnat cuvre l'ensemble des eomylepurs et des salariés ernnatt dnas le champ d'application psociofrnnsel et géographique de la cvntneioion clctivleoe des espnrtrees de sreecvis à la personne.

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent aevvnt a puor ojebt d'annexer à la cenvitonon ctvoilcele des eirpnrtsses de sirceves à la pnornese un modèle de poolrctoe d'apprentissage aynat une vluear conventionnelle.

Cette aenxne est intitulée « Modèle de pcrlootoe d'apprentissage aynat une vualer ctnoielvennlone », elle est positionnée à la stuae de l'ensemble des aennxes aanyt vaelur conventionnelle.

« Modèle de protocole 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 coatrnt d'apprentissage, qlleue 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 atipprnes et l'employeur, le ryhtme d'alternance ertne périodes d'emploi et périodes de foiatromn est déterminé en fntocoin de l'activité du sveirce à la penrsone (garde d'enfant à domicile, anpamegncocemt des pnsonneers 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 sttrruce cetllcivoe ou en anyat oebtnu une atturasoioin de la DREETS) puor ivrtneenir auprès de pblcuis fragiles, après s'être assuré de l'adéquation du perjot de l'apprenti (e) et de sa cnsisnaocane de la réalité du métier visé lros de l'entretien de recrutement. De son côté, l'organisme de fimtaron s'assurera des aidueptts de l'apprenti (e) à eexrecr le métier et sviure la formation. L'employeur et le cenrte de froitoman dvrenot s'accorder sur la capacité générale du candidat.

3. ? Suos réserve de dpoisiosints connneevetllnios ou clnetaulotrces puls favorables, l'apprenti (e) est rémunère (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 rilpémr les cntdonois 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 pigrsoesron pédagogique de l'apprenti dnas l'entreprise et du rieals aevc l'organisme de fotroiamn et puls particulièrement aevc l'enseignant référent.

Le maître d'apprentissage, ou l'équipe trtulaoe (1), est ditneemerct relnosaspbe de la foromtain puor la cnulscioon 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 mamiaxl d'apprentis ponvuat être ailcuilecs simultanément dnas une etrirenpse 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 rietvlae aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur/ RS5515).

6. ? Cttee farimoton vinet en complément des ditpisonoiss légales et règlementaires de compétences reeqsuis puor la fiotcnon de maître d'apprentissage. Cttee foairomtn dvaent être démarrée au puls trad dnas le mios qui siut le début du déroulement du prrocuas de ftoiaormn de l'apprenti.

7. ? Cieatnres ctiiiofaericts du steceur requièrent un tpems de fmooraitn pituqare au sien d'une suttructe arute que clele eynaomlpt l'apprenti à trite principal. Dnas ce cas, l'employeur pprncail coulncnt une cononitven de msie à doisiostipn qpuritiadrae (apprenti, eulopmeyr principal, leiu de stage, CFA) et cinonute de rémunérer l'apprenti.

8. ? Tuot au lnog du contrat, l'entreprise met en pacle des mnyoes de cinmcaotuimon pmnnaeters pavunot aellr jusqu'à un système de visioconférence (notamment un téléphone à sa cghare ou dnnot l'utilisation dnas un cadre pofseroesnnil fiat l'objet d'un défraiement 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 particulièrement dnas les premières semaines, l'apprenti srea sensibilisé et formé par le cretne de fimaortn et l'entreprise aux eeunx des sirecves à dliimcoe et aux cotonindis de réalisation des missions, en rtspcaeent les règles de bsae de sécurité et de prévention des reuqsis pfsleioresnosns lui pteraemntt de commecenr ses itenvnnrtoies suos la srueoiivpsn 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 dmicioe dnas lequeul il iirvndrenea ;

? le pnlinnag cnpmoreant les mmissios attendues, les ramcaotdnimoens et préconisations spécifiques srea reims à l'apprenti par le maître d'apprentissage ou l'équipe touartle ;

? un levrit 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 agecsius à cnhacue des étapes de fformoian et cleels rstnaet à développer puor asuersr des tâches puls complexes.

Les psocurs 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 aivs sur les atetpuids au rgerad de la soitiutan de travail. Les itnoofrmnais ruleeceilis à ctete ocscain seront partagées aevc le maître d'apprentissage ou l'équipe turatole dnas un oebtcjif pédagogique.

12. ? À échéances prédéterminées, une roettuiistn srea organisée entre le maître d'apprentissage et l'apprenti aifn de s'assurer des acquies et fxier de nuvaooex oejictfbs perolfseoisnns à aeditntre en footcnin de la pegrosroin pédagogique définie.

13. ? S'assurer de l'adéquation entre le CFA et la pqturiae pnrfinesoellose par une ciamuocmiotnn régulière entre apprenti, fuotarmer référent, et maître d'apprentissage ou équipe tutorale. En cas d'inadéquation, des meuesrs cerictervos snot mises en ?uvre.

14. ? Raecretr dnas le craent de liosain pédagogique le déroulé de l'apprentissage puor s'assurer de la réalité des aicqstinouis et l'évolution des compétences acqeiuss tuot au lnog du parcours.

15. ? Sartgniue orbgtiioale du prtloooce par l'entreprise-employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti et le cntree de formation.

À ?, le ?

L'employeur, L'apprenti, Le maître d'apprentissage. »

(1) Équipe eaarntnde 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 aanevnt s'applique de manière iduentqie à ttoues les eipnrtesres du cahmp de la cviooentnn cleoilcvte des sreivecs à la personne, y cpmris les etperisens de minos de 50 salariés.

Article 4 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Une comsmiiosn de sviui de l'accord, composée des onriotaigasns saetagnriis srea msie en pacle dnas les six mois, svaniut la stniguraa du présent avenant 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 suanivt 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 ogairnl 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 dsotioispns en matière de dénonciation que la cvonetinon cciolvette des eenripertss de siecevr 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

son aievrn professionnel, réformant la fiartmoon iniitale en matière d'apprentissage, a nomament pmeris une aoantgeumtin très sniiitigvcfae du nbmroe de ctarntos cloncus sur le trtrriroee ninaoatl aevc puls de 800 000 cntoatr débutsés en 2022. Puls de 8 000 l'ont été dnas la barchne des erpsnsreites privées des sierecvs à la personne.

Dans la délivrance des sreicves à domicile, les iaennnrvetts eecnxret leus msiosins hros des mrus de l'entreprise où se tvroue en revachne l'équipe encadrante. Le ctncat enrte l'apprenti, le maître d'apprentissage et/ ou l'équipe troualte s'exerce le puls sevnout à dcitnase physique, en dohres des pesahs de rmperouegat au sien de l'entreprise. Il n'en dmreuee pas mions que le concatt aevc l'intervenant à dciloime ne cnoniat acuune irpnttuioeren puisqu'il est en lein csnaaott aevc les eaadtrcnns de l'entreprise par tuos monyes de ciaomcctinomun mis à diotoisipsn des professionnels.

Pour les activités de dépendance, le décret n° 2016-502 du 22 avril 2016 rtleaif au cihaer des caehgrs nnoaatil des sceirves d'aide et d'accompagnement à dlcomiie et mioadnfit le cdoe de l'action slocaie et des familles, via l'annexe 3.0, arcilte 5.1.4, rpllepae les ciodnnitos de rcreeentuemt et la qtoficialain des ianeenvtrnts :
? siot teuiltras d'une ctiicfiatoern (diplôme ou titre), au miuminm de neaviu V, ou carftiicet de quificoiatlain plnfairsnlooese icisrnt au répertoire nniaatol des caftreoicntniis pfoeloennssilres attteasnt de compétences dnas le suetcer sraiainte médico-social, saiocl ;
? siot dpssoneit d'une expérience psfnlnioelosree de tiros ans dnas le dnioame sanitaire, médico-social ou saiocl ;
? siot bénéficient d'une foriamotn diplômante ou au miinum d'une faritmoon d'adaptation à l'emploi dnas les six mios sivuant l'embauche ;
? siot bénéficient d'une ftmooiarn en alternance, ou ont suvii une foaiotmrn qlftauiaine dnas le daomine saniitare médico-social ou social.

Pour les activités de gdrae et l'accompagnement d'enfants à domicile, l'article 26 du chiear des cgarhes de l'agrément défini les qiofilauaincts des ivnarnneetts :
? siot snot ntaliruis d'une citieatorcifr plionsresfenole au mmiunim de nvaéiu V dnas les dnaoiems sanitaire, médico-social, saicol ou d'un citafrceit de qiiacuioalfn icrisnt au RCNP atantetst de compétences dnas le dmaoine de la pittee efnacne ;
? siot desnsipot d'une expérience psioleesnflrone d'un an dnas le daimone de la pttee eannfne ;
? siot anestettt de la présentation à l'examen d'un à duex mleouds du diplôme « agancmpaocnt éducatif ptiete ennfce » ou du CAP pteite ecafne ;
? siot atsttenet dnas le délai d'un mios après la prsie de fncotnois du siuvi d'un csruus d'adaptation à l'emploi dnas le damoine de la ptteie enfance.

Pour la grdae d'enfants en siouaitn de handicap, les inenaentrtvs donveit également juiftiesr d'une saailosbstinein et d'une csaaoinnsne 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 foamtiorn de l'apprenti qui se réalise au dicmiole d'une prosnne 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 aanevnt vsie à réviser le préambule de la cioenotvnn ccloivelte niaantole des eetpneirrss de svrecies à la pnronese du 20 steprembe 2012 rtealif au chmap d'application de ldtaiie cenvnootin clovlectie ains que le cahmp d'application de la cnoonetvin ccloitelve natnloaie des eienetrsprs de sreivecs à la pnoenre du 12 oobcrte 2007 puor y intégrer les ersneeiptrs d'accueil du jnuée eftnnas crèches et micro-crèches définies à l'article L. 2324-1 du cdoe de la santé pluibuqe qui ne relèvent d'aucun camhp conventionnel, à l'exception de ceells qui aellniceuct les ennfats des salariés sur luer leiu de taiarvl qui elels relèvent du champ de la bnhacre des errespties 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

Signataires	
Patrons signataires	FESP ; FFEC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

personne.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

de ces entrepreneurs ».

Au sixième alinéa, après les mots « délivrance de services à la personne, » sont ajoutés les mots suivants « ou l'accueil collectif des enfants de moins de six ans, ».

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 et les modalités sont définies dans l'accord.

Le présent avenant s'applique de manière inopposable à toutes les entreprises du champ de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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

Article 5 - Suivi de l'accord et clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant révisé l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne de la manière suivante :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) effectuera chaque année le suivi du présent avenant et de sa mise en application notifiée par une décision dédiée au rapport de bilan annuel.

À l'article 1er :

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 avenant pour s'assurer de la crocree apacloipin de l'accord.

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 dehors de leur domicile par des entreprises 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 entreprises ».

Article 6 - Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Au quatrième alinéa, après les mots « délivrance de services à la personne » sont ajoutés les mots suivants « , ou l'accueil collectif des enfants de moins de six ans ».

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À la catégorie d'activités « Filiale », après le 1er alinéa est ajouté l'alinéa suivant : « L'accueil des enfants de moins de six ans par des entreprises de crèches ou de micro-crèches ».

Les parties signataires ayant convenu de donner un délai à 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.

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

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil 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

Le présent avenant révisé le préambule de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 de la manière suivante :

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

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 dehors de leur domicile par des entreprises 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 entreprises ».

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

Avenant du 9 février 2024 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

À la liste des entreprises 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 professionnelle tout au long de la vie est ajoutée les entreprises suivantes :

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC santé sociaux,

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP
--------	------	----------------	-----------

6	Titre professionnel	Responsable roceeursss humaines	37177
			37794
			37010
6	Titre professionnel	Responsable de gtieosn des rcousseres humaines	34654
			36388
6	Titre professionnel	Programme supérieur de gisoetn et de commerce	36420
5	Titre professionnel	Assistant rrossceues humaines	35030
5	Titre professionnel	Responsable ? ceraodounontr sivreces au diimlcoe (RCSAD)	35993
5	Titre professionnel	Responsable de pitete et mynneoe structure	38575
5	Tire professionnel	Négociateur technico-commercial	34079
5	Titre professionnel	Gestionnaire de paie	37948
5	Tire professionnel	Assistant de direction	34143
4	Titre professionnel	Médiateur scaoil accès aux droits	36241

Ces fraoiomtns étant motivées par une problématique de roucssere hiumane (PRH), une oocnbecslsee des compétences (OC), enifn puor feirsoavr la riveecsnoorn pnelonfeissrle vres des ptesos dtis « aiiimttfrsdans » (RP).

(1) Les cfthaeiitorics listées dnas le talbaeu à l'article 1 de l'avenant snot étendues suos réserve qu'elles seinot actveis au répertoire ntonaail des cfthnetciairios pnisnlesreooelfs 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 idinquete à teutos les erpteirens du cahmp de la cvotonienn cvleictoe des sevcies 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 dpniotsisios légales et règlementaires 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 dtginliee conformément aux diiiiosntposs 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.

Les dniipisosts 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 obéit aux mêmes dsonpsioiits en matière de dénonciation que la ceoontnvin civcltoele des eepserirnts de scveires à la pnnreose (IDCC 3127).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024

La bcragne des eipsneerrts de sicveers à la psoennre a mis en palce le dsitoiispf « Pro-A » institué par la loi du 5 sebpetrme 2018 « puor la liberté de coshiir son aneivr pseifsnnonroel » par aeanvnt en dtae du 25 sretmbpee 2019 à l'accord du 2 obcrtoe 2015 rtialef à la frtoomain peieflrlsnnosoe tuot au lnog de la vie par atcelannre appelé « Pro-A » (articles L. 6324-1 et santvius du cdoe du travail).

Le présent avaennt vniet 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 diiclome mentionnés à l'article L. 313-1-3 du cdoe de l'action scilaoe et des familles.

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 Piras , par lrttee du 28 seermtpbe 2016 (BO n°2016-42)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Cet avenant alnnue et rplamee l'article 1er sur les mnnia cnonltnevoiens burts de l'annexe II « Pnmtsooneinet des elmpios repères. ? Selaairs » et le sneod alinéa du pniot e « Tmpes de déplacement ertne duex luiex d'intervention » de la steocin 2 du cthaipre II de la pitrae 2, cecrnnoat l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule peneorsnl du salarié pour réaliser des déplacements pinoessfrlens de la ctvonoien coletcylve nnaatiole des eternprises de serecivs à la pornsnee du 21 smebrtepe 2012.

Article 1er - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les siearlas minmia par la ctnoeivonn ccellitvoe nloaainte des eresrptiens de sceviers à la prennose snot fixés comme siut :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux hrraoe brut
Agent d'entretien peitts tvaruax de jardinage Agent d'entretien pietts tavruax de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,67
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,70

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 ltetre du 15 jaienvr 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Cet avenat anunle et replcame l'article 1er sur les mminia

Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,73
Assistant(e) de vie (3)	IV	9,83

Article 2 - Indemnité kilométrique
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

En cas d'utilisation de son véhicule pnnreoe pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a driot à une indemnité qui ne puet être inférieure à 20 cmetneis d'euros par kilomètre.

Article 3 - Egalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les pianrerates scaoux reppnlealt luer ahcneeatmtt au prcpinie de non-discrimination en risaon du sxee de la personne, nmtoanemt en matière de rémunération. Il est rappelé que tuot eulmyoepr assure, pour un même taivral ou pour un tvialal de vuelar égale, l'égalité de rémunération etrne 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 cnvoneinent d'engager la négociation cquhae année sur les saaelris mnnia dès ler mios de spebrtme dnas l'objectif de clrnucoc un aorccd appalclbie au 1er jnievar 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 rtorecner dnas la première qinunazie de jueillt 2016 aifn de rvruior les négociations prtanot sur la rtsaaveorilion des mnaims cneonlynnoetis 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 pmeeirr juor du mios de la ploaiutibcn au Jarounl oicieffl de l'arrêté ministériel d'extension. Les peaitrs tnnienet à préciser que les frutus acordcs saileras cmerdornnpot la même citndioon de rétroactivité au premeir juor du mios de la pulcotiabn au Janroul ofcefiil de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 7 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Cet annveat est déposé solen les règles en vigueur. La pirtae la puls dnlitege s'engage à eteceffur les démarches nécessaires pour en oetinbr l'extension dnas les puls bfers délais.

coioveennnlns burts de l'annexe II « Pneenimonistot des emolpis repères. ? Slraiaes » de la ceonitvnon ccovietlle nnatlaioe des esertnreps de sreecivs à la poenrnse du 21 smetpbere 2012.

Article 1er - Salaires minima conventionnels bruts
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les sliaares mnnia de la ceontivonn coieylltce nnotilaae des eierpsretns de sveceris à la pernrose snot fixés comme siut :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux hrraoe 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)		
Assistant (e) de vie (2)	III	9,82
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 rneleaplpt luer aheatctment au pncipire de non-discrimination en riosan du sxee de la personne, nmmtenoat en matière de rémunération.

Les piarets sitagiaenrs nnappleelt que cet aocrd vsie a? smpiperur les écarts de rémunération entre les fmeems et les hmmeos en iinsnattut des rémunérations malineims clnvoeenonlnteis aipclpelbas snas dticionsin de sxee et que les erisrepetns doivent s'assurer, nmmtaemont a? l'occasion de la négociation allennue oiltrabogie sur les salaires, du rseepct du picipre d'égalité de rémunération entre les fmeems et les hmoems dès lros qu'il s'agit d'un même tavaril effectue? dnas une suatiotin siliamre 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

Signataires	
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 cvlnnnootneies btrus de l'annexe II « Poemnsntoeiint des epmlis repères. ? Searlas » de la cvniotneon colctivele nloantie des eeeisnprts de serevcis à la psnerone du 21 sbeetmrpe 2012.

Compte tneu de son objet, le présent aevnant ne nécessite pas de dptoinsosiis particulières pour les ernrepsites 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 cvntoonin clioeltvce nolnaaite des erteirpnses de sriceves à la psnorene snot fixés cmmeo siut :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux hariroe brut
Agent d'entretien ptetis tauavrx de jardinage Agent d'entretien ptetis tuavrx de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,88

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les painareets soicaux ceeivonnnt d'engager la négociation chauce année sur les saraelis miimna dès le mios de décembre dnas l'objectif de cunolrce un aocrd apiacpblle au 1er aivr l 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 culnoiocsn du présent accord, les onarosgiatns slneicadys et paaorlents s'engagent à ouvrr anvat juin 2017 une négociation ptaornt sur l'élargissement de la gillre de cilcisatfisaon à l'ensemble des epilmos repères iebntfialdeis dnas la branche. Cette négociation diot prtemtree de déterminer les saelairs mniima cetnnelvonnois par nuaivex puor ces nueouvax emplois.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le présent avnanet est alpibalcpce à cmtpoer du prieemr juor du mios suvnait la dtae de pltbciaoiun au Jrunoal offeiicl de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 6 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Cet annveat est déposé seoln les règles en vigueur.

La ptaire la puls dlintgiee s'engage à ecfeftur 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 scoaix ranelelpt luer achanmetett au pnciipe de non-discrimination en rasoin du sxee de la personne, nometanmt en matière de rémunération.

Les ptiaes sgritaiens rpenapplet que cet aroccd vsie à sipempurr les écarts de rémunération entre les femems et les hmomes en iasitunnt des rémunérations minlmaeis celoennntveios allpebpaics snas dtiitonscin de sxee et que les eenpristes dnivoet s'assurer, noteamnt 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 slmiiare et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent aeanvnt est alpplicabe à cpmoter du pemrier juor du mios svaniut la dtae de piotucbalin au Jranoul oicifel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 4 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Cet avnneat est déposé soeln les règles en vigueur.

La ptiaie la puls dgineitle s'engage à ecuffteer 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 avenant aneune et remapce l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Pnnnoitomeeist des epimlos repères. ? Sirlaeas » de la convention collective n°1212 du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de modifications particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er - Salaires minima conventionnels bruts

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les salaires minima de la convention collective n°1212 du 21 septembre 2012 sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien parties taverax de jardinage	I	10,03
Agent d'entretien parties taverax de bricolage		
Assistant(e) de vie (1)		
Garde d'enfant(s) (1)		
Assistant(e) ménager(ère) (1)		

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 partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation sur les minima conventionnels dès le mois de septembre dans l'objectif de conclure un accord qui puisse être étendu avant le 31 décembre de la même année.

Article 3 - Égalité femmes-hommes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les partenaires sociaux conviennent de lutter contre la discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les partenaires sociaux conviennent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en matière de rémunérations individuelles et collectives. Les partenaires sociaux s'assurent, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe 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 ancienneté et une expérience égales.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus délicate s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les meilleurs délais.

déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 22 centimes d'euros par kilomètre.

(1) Compte tenu du nouvel amendement des nouvelles de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les salariés des entreprises de bricolage versent une indemnité kilométrique et qu'elle constitue un moyen minimum qui s'impose, les partenaires sociaux conviennent de ne pas 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 délais que définissent ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 4 novembre 2019 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus délicate s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les meilleurs délais.

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 avenant aneune et rcapeme le snecod alinéa du point e « Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la section 2 du chapitre II de la partie 2 concernent l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié pour réaliser des déplacements professionnels de la collectivité nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de modifications particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er - Indemnité kilométrique

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des

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 avenant annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Périmètre des salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant 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 avenant s'applique, conformément à l'accord interprofessionnel 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 avenant n'est pas applicable à l'entreprise qui bénéficie, conformément au décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un Simc différent.

Article 2 - Salaires minima conventionnels bruts

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les salaires 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
---------------	--------	-------------------

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 avenant annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Périmètre des salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant 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 petites travaux de bricolage		
Assistant(e) de vie[1]		
Garde d'enfant(s)[1]		
Assistant(e) ménager(ère)[1]	II	10,30
Garde d'enfant(s)[2]		
Assistant(e) ménager(ère)[2]	III	10,35
Assistant(e) de vie[2]		
Garde d'enfant(s)[3]	IV	10,47
Assistant(e) de vie[3]		

Article 3 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les parties conviennent de se revoir avant la fin d'année 2021 pour négocier sur la révision des minima conventionnels pour 2022.

Article 4 - Égalité femmes-hommes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les parties conviennent de respecter au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties conviennent que cet accord vise à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles nationales applicables dans les entreprises de services à la personne et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans des conditions de travail et d'une ancienneté et d'une expérience égales.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant est applicable à compter du 1er jour 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 avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La parité la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les meilleurs délais.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent accord s'applique, conformément à l'accord interprofessionnel 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 l'entreprise qui bénéficie, conformément au décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un Simc différent.

Article 2 - Salaires minima conventionnels bruts

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les salaires 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 Agent d'entretien ptetis tavaux de bricolage Assistant(e) de vie [1] Garde d'enfant(s) [1] Assistant(e) ménager(ère) [1]	I	10,85
Garde d'enfant(s) [2] Assistant(e) ménager(ère) [2]	II	10,92
Assistant(e) de vie [2] Garde d'enfant(s) [3]	III	11
Assistant(e) de vie [3]	IV	11,25

Article 3 - Égalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les ptaeianerrs scaoux rnepeapltt luer amaeectnht au picpnre de non-discrimination en risoan du sxee de la personne, ntmeoanmt en matière de rémunération.

Les piatres streiaagnis replaneplt que cet aroccd vsie a? suireppmr les écarts de rémunération ernte les fmemes et les hmeoms en itntiuasnt des rémunérations mmeiilnas colnlnovenieents aeblapcilps snas doitcisitnn 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 annvat alnnue et rcmplaee l'article 1er sur les mnimia ceteolvninons burts de l'annexe II « Pmntenioneosit des eliomps repères. Saraleis » de la convienten ciolytcle nantoaie des erenseitrrs de sviceres à la prsennoe du 21 stpbmeree 2012.?

Compte tneu de son objet, le présent annvat ne nécessite pas de dioostpsniis particulières puor les eesipntrrs 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 terroiiite français.

Le présent acrocd n'est pas apblilcpae à Mtoytae qui bénéficie, conformément au décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 ptoant relèvement du salriae mumim de croissance, d'un Simc hrioare différent.

Article 2 - Salaires minima conventionnels bruts
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les seialras mmnia de la ctvoeninon ciotclevle nitlnoaa des erstenpries de seicrvs à la porsenne snot fixés cmome siut :
(En euros.)

enisetperrs dovniert s'assurer, nnmoatmet a? l'occasion de la négociation alunlee oilairobgt sur les salaires, du resept du picirpne d'égalité de rémunération entre les feemms et les hoemms dès lros qu'il s'agit d'un même tviaral effectue? dnas une siaoutitn 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 anevant est acailblppe à cetpmor du pmereir juor du mios svuniat la dtae de piucaiobltn au Jrual oeffciil de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les pearireatns scaoux 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 mmnia puor 2023 anavt le 1er jevnair 2023.

Article 6 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Cet annvat est déposé solen les règles en vigueur.

La piarte la puls dltngeiie 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 tvraux de bricolage Assistant(e) de vie [1] Garde d'enfant(s) [1] Assistant(e) ménager(ère) [1]	I	11,29
Garde d'enfant(s) [2] Assistant(e) ménager(ère) [2]	II	11,38
Assistant(e) de vie [2] Garde d'enfant(s) [3] Assistant(e) de vie [3]	III	11,46
	IV	11,72

Article 3 - Égalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les praeretains saiocux rnlpaepet luer atnaeehcmmt au pnpiirce de non-discrimination en risoan du sxee de la personne, noamnmett en matière de rémunération.

Les ptreias saagrnteis rnlpleapet que cet acrocd vsie a? siuppermr les écarts de rémunération ernte les feemms et les hmoems en iisuntntat des rémunérations mieainlms clolnvonnetees allepcbapis snas donciistnt de sxee et que les elrepnntres divonet s'assurer, nomemnatt a? l'occase de la négociation anllnuee oitaigbolre sur les salaires, du resept du picirne d'égalité de rémunération ernte les fmmees et les hmemos dès lros qu'il s'agit d'un même tviararl effectue? dnas une soaiiuttn smiraliie 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 suiavnt la dtae de plboiaciutn au Jurnaol ofcefiil de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les prteaeirans suoiacx s'engagent, en cas de riiteavloorsn du Simc en 2023, à ouivrr des négociations dès le début du mios qui siut cette raolsvriitaoen aifn d'actualiser les mmnia de sraealis en

meannnitat a mnmiia les écarts définis par le présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les parieenatrs siaucox s'engagent également à ouivrr des négociations sur les seiarals mnimia puor 2024 anavt le 1er jenavir 2024.

Article 6 - Formalités de dépôt

Cet aneanvt est déposé seoln les règles en vigueur.

La parite la puls deiintlge s'engage à efcetfuer les démarches nécessaires puor en otbeinr l'extension dnas les puls befrs délais.

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 CDDT ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet anevnat aunlne et rlmapece l'article 1er sur les minima clnnietnvoenos butrs de l'annexe II « Pnoeinntoeimst des eplmios repères. Seaairls » de la convetnoin cvioetclle nataoinle des epiresnsrs de svieecrs à la pronsene du 12 jvanier 2023.?

Compte tneu de son objet, le présent anaevnt 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 aroccd s'applique, conformément à l'accord pesfnnsieool du 12 oocrbte 2007 rateilf au cahmp d'application du stueecr des eirsreetpns de siceervs à la personne, aux espierrtnes à but laurticf exerçant sur le tirteriroe français.

Le présent aoccrd n'est pas apliaclbpe à Mtytaoe qui bénéficie, conformément à l'arrêté du 26 arivl 2023 rlaitef au relèvement du srlaaie miminum 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 ctioonenvn cliveotlce naliotnae des erenpstires de seicrvs à la porennse snot fixés cmome siut :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux hraorie brut
---------------	--------	-------------------

Avenant n 11 du 22 janvier 2024 relatif à la révision des minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Syndicats signataires	FS CDDT,

Agent d'entretien peitts tvraaux de jardinage	I	11,55
Agent d'entretien petits tuaavrx de bricolage		
Assistant(e) de vie[1]		
Garde d'enfant(s)[1]		
Assistant(e) ménager(ère)[1]	II	11,64
Garde d'enfant(s)[2]		
Assistant(e) ménager(ère)[2]		
Assistant(e) de vie[2]	III	11,72
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 cnnnveleitlonos applcaeibls snas dnsiitotcn de sxee et que les ersepitners dneivot s'assurer, nmomenatt à l'occasion de la négociation anlulee ooiabltgtr sur les salaires, du respect du pprnciie 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 anaevnt est acllppabie à cpmeotr du pieermr juor du mios suvanit la dtae de pbtcaioilun au Juaonrl oiicfevl de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les penaartiers scauiaox s'engagent, en cas de raitisealoorvn du Simc en 2023, à oriuvr des négociations dès le début du mios qui siut ctete rataoierviolsn aifn d'actualiser les mminia de saelarls en mtneaanit 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 jeanivr 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 dgielnte s'engage à eftceuer 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 cnnnitevooelns butrs de l'annexe II « Pnieensotmniot des empls repères.?Salaires » de la cvonetionn ciovtelcle 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 erinpeetrs 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 pinsnfeerosl du 12 octbore 2007 rleaitf au cmahp d'application du sctueer des eensrptires de sreivces à la personne, aux eerntrepsis à but licutarf exerçant sur le trriitreeoe français.

Le présent acorcd n'est pas ailpplbcae à Mtatyoe qui bénéficie, conformément au décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du slaaire mimunim de croissance, d'un Simc hoirare différent.

Article 2 - Salaires minima conventionnels bruts
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les saailres mminia de la ceitooonnvn ctievclooe nnaaitloe des eeersnirpts de secivers à la ponnrsee snot fixés cmroe siut :
(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux hrroiae brut
Agent d'entretien ptties traauvx de jardinage Agent d'entretien pietts taurvax de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	11,68
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	11,77
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	11,85
Assistant(e) de vie (3)	IV	12,11

Article 3 - Égalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les prrniaeeats sauiocx rapeepnlnt luer aemcanhttet au ppiricne de non-discrimination en rsioan du sxee de la personne, nntmoamet en matière de rémunération.

Les paietrs sgieanraits rnplleeapt que cet acorcd vsie à spmiruepr les écarts de rémunération enrte les feemms et les hemoms en isuntntiat des rémunérations mileimnas clenntneoenivos apablipecls snas dtticiinson de sxee et que les eeiptrnesrs dneiovt s'assurer, nmeatonmt à l'occasion de la négociation anunllee otirbgiaole sur les salaires, du respect du pnipcrie d'égalité de rémunération ernte les fmmees et les hmmeos dès lros qu'il s'agit d'un même tiraavl effectue? dnas une sutaioitn salimrie et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aeavntt est albclpiape à cmtoper du peemrir juor du mios snvaiut la dtae de ptoabilciun au Juarnol oiceffil de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les paireeratns scuoiar s'engagent, en cas de riltoiaavrsoen du Simc en 2024, à oruivr des négociations dès le début du mios qui siut ctete roolertvalaisn aifn d'actualiser les miinma de seiarlas en mnaatennit a mnmiia les écarts définis par le présent accord.

Les pereaanitrs saoucix s'engagent également à orvuir des négociations sur les siralaes mnimia puor 2025 avnat le 1er jneviar 2025.

Article 6 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Cet avneant est déposé soeln les règles en vigueur.

La ptiare la puls dtilgniee s'engage à effteuecr les démarches nécessaires puor en onbiatr l'extension dnas les puls berfs 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.

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.

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.

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.

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.

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 le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

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 le 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.

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 nationale 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. Romain

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/.

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. Romain

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/.

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. Romain

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.

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,

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. Romain

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.