

ACCORD DE CLASSIFICATION DU 21 MARS 2014

SOMMAIRE

Accord de classification du 21 mars 2014	2
Annexe 1 : Domaine Enfant	11
Annexe 2 : Domaine Adulte	13
Annexe 3 : Domaine Espaces de vie	16
Annexe 4 : Domaine Environnement technique	18
Annexe 5 : Domaine Environnement externe	22
Annexe 6 : Modèle de lettre de notification.....	24
Avenant du 21 mars 2014 portant suppression de l'article 20 a) 4- et modification de la rédaction de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.....	26
Avenant de salaires S39 du 21 mars 2014.....	28

ACCORD DE CLASSIFICATION

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en place une nouvelle grille de classification applicable aux salariés du particulier employeur quel que soit l'emploi occupé.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la nouvelle classification se substituera de plein droit aux dispositions de la convention collective renvoyant à l'ancienne classification. La nouvelle classification remplace une grille devenue obsolète.

La refonte de la classification permet de prendre en compte les métiers traditionnels et d'introduire de nouvelles activités.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires entendent rappeler l'importance de la classification des emplois qui a pour fonction :

- d'identifier les métiers du secteur, qui font l'objet d'une description sous la forme d' « emplois-repères »,
- d'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle,
- de construire une hiérarchisation des emplois-repères au regard de leur contenu,
- de faciliter la mobilité et l'égalité professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée sur le plan national et mise en œuvre territorialement.

La présente classification constitue un outil innovant qui doit permettre de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs, quel que soit le mode de déclaration (Chèque Emploi Service Universel, Pajemploi, Déclaration Nominative Simplifiée). Dans cette perspective, elle offre une description homogène des différents emplois-repères.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, quel que soit l'emploi occupé.

Section 1 : LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS-REPERES

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires réaffirment que la classification repose sur les seules caractéristiques de l'emploi et de son contenu à l'exclusion de toute considération liée à la personne du salarié.

Article 2 : Les emplois-repères

Afin de faciliter la mise en œuvre de la classification, les partenaires sociaux ont identifié au sein du présent accord des emplois-repères qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes.

Les emplois-repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension du présent accord. Cette liste pourra être amenée à évoluer (cf. article 3 : Clause de revoyure).

a. Présentation des domaines d'activités

La nouvelle classification comprend à la date de l'extension du présent accord 21 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

- Enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants)

- Adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap)
- Espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage)
- Environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique)
- Environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage)

b. Présentation des emplois-repères

Les emplois-repères sont positionnés sur une grille de classification comportant une échelle de 12 niveaux.

Chaque emploi-repère a fait l'objet d'une cotation par les partenaires sociaux en fonction des 5 critères suivants : les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes, la dimension relationnelle. Ces critères permettent également de distinguer les niveaux d'exigences requises des différents emplois assurant aux salariés la possibilité d'évoluer au cours de leur carrière (exemple : Assistant(e)s de vie A, B, C et D).

Echelle	Domaines				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby Sitter		Employé(e) familial(e) (A)		Employé(e) d'entretien et petits travaux /Homme-Femme toutes mains (A)
II			Employé(e) familial(e) (B)	Accompagnateur (rice) / Personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux /Homme-Femme toutes mains (B) - Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A - Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie (A)	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	Gardien(ne) (B)
IV		Assistant(e) de vie (B)			
V		Assistant(e) de vie (C)			
VI		Assistant(e) de vie (D)		Enseignant(e) particulier(e) (élémentaire) (A) - Assistant(e)	

				informatique (A)	
VII				Enseignant(e) particulier(e) (collège, lycée) (B) - Assistant(e) informatique (B)	
VIII				Enseignant(e) particulier(e) (études supérieures) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

A cette grille de classification correspond une grille de salaires minima fixée par voie conventionnelle au terme des négociations au sein de la branche des salariés du particulier employeur.

Figurent aux annexes 1 à 5 du présent accord les fiches descriptives établies par domaine comprenant chacune :

- la liste et le résumé des différents emplois-repères du domaine concerné,
- la description de chaque emploi-repère, étant précisée que la liste des tâches est non exhaustive.

c. Choix de l'emploi-repère

Pour identifier l'emploi-repère, il convient :

- de dresser la liste des activités confiées au salarié,
- d'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à-dire l'activité qui prend en principe le plus de temps.
Toutefois, lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine Adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans (domaine Enfant), il conviendra de choisir l'emploi-repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles) et ce, indépendamment du temps consacré à cette activité.
- de retenir l'emploi-repère correspondant à cette activité principale dans sa totalité, même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées. S'il y a des activités complémentaires aux activités de l'emploi-repère retenu, il convient, dans ce cas, de les lister dans le contrat de travail ou dans la lettre de notification. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation entre les parties.

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

S'il y a une activité dominante auprès de personnes fragiles, il convient de retenir l'un des emplois-repères d'assistant(e) de vie correspondant, appartenant au domaine Adulte ou l'un des emplois-repères de garde d'enfant(s), appartenant au domaine Enfant (Enfant de moins de 3 ans).

- de rechercher l'échelle de l'emploi-repère retenu dans la grille de classification (cf. b de l'article 2 du présent accord).

Article 3 : Clause de revoyure

Les emplois-repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension du présent accord. Leur nombre et leur contenu pourront être révisés en fonction notamment de l'émergence de nouveaux métiers ou des évolutions constatées dans les emplois-repères existants.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives conviennent ainsi d'étudier cette question chaque année lors de la négociation des salaires. Des réflexions paritaires seront prioritairement engagées dans l'année qui suit l'extension du présent accord sur la création d'emplois-repères comme notamment ceux de garde malade de nuit et de garde d'enfant(s) en situation de handicap.

Pour ce faire, la commission paritaire nationale négociera dans le cadre d'un avenant les évolutions des emplois-repères sur proposition de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (cf. article 9 du présent accord).

Article 4 : Modifications apportées par les partenaires sociaux à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

Afin de remplacer les mentions relatives à l'emploi de l'ancienne classification par la nouvelle, les partenaires sociaux modifient les articles de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur afférents à la classification ou aux emplois sans que cela ne soit considéré comme une négociation de l'ensemble du contenu des articles concernés à savoir :

a. L'article 2 « Classification » de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est modifié comme suit :

Le paragraphe qui suit est inséré :

« La grille de classification comporte 21 emplois-repères avec une échelle de 12 niveaux. Le descriptif détaillé de tous les emplois-repères figure aux annexes 1 à 5 de l'accord de classification signé le 21 mars 2014 »

Après cet alinéa est insérée la nouvelle grille de classification des emplois-repères prévue au point b de l'article 2 du présent accord.

L'ancienne grille de l'article 2 est supprimée.

b. L'article 3 « Postes d'emploi à caractère familial (P.E.C.F) présence responsable » de la convention collective est modifié comme suit :

Le point b) « Description des postes » et son contenu sont supprimés.

Le point a) « Définition de la présence responsable » est renuméroté en point b) « Définition de la présence responsable ». Son contenu reste inchangé.

Est inséré un premier alinéa intitulé :

« a) Définition des postes d'emploi à caractère familial »

A la suite de l'actuel alinéa ci-après reproduit : « *Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non* » est ajoutée la phrase qui suit : « *Sont donc visés l'ensemble des emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant » et l'emploi-repère « Employé(e) familial(e) auprès d'enfants* ».

L'alinéa qui suit « *Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat.* » reste inchangé.

La nouvelle écriture de cet article est désormais la suivante :

a) Définition des postes d'emploi à caractère familial

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non. Sont donc visés l'ensemble des emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant » et l'emploi-repère « Employé(e) familial(e) auprès d'enfants ».

Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat.

b) Définition de la présence responsable

Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu.

Le nombre d'heures éventuelles de présence responsable peut évoluer notamment en fonction de :

- l'importance du logement ;*
- la composition de la famille ;*
- l'état de santé de la personne âgée, handicapée ou malade.*

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 de 1 heure de travail effectif.

c. L'article 4 « Emplois spécifiques » de la convention collective est modifié comme suit :

Le 1. « Homme et femme toutes mains » de cet article et son contenu sont supprimés.

La numérotation 2- de cet article est supprimée, le titre unique « *Garde partagée* » subsiste.

La phrase suivante est insérée sous le titre « *Garde partagée* »:

« La garde partagée concerne les emplois-repères du domaine « Enfant ».

Le reste de l'article est inchangé.

d. L'article 6 « Nuit » est modifié comme suit :

La phrase suivante est insérée sous le titre du point b « Poste d'emploi à caractère familial (P.E.C.F.) »:

« Les postes d'emplois à caractère familial tels que visés au point a de l'article 3 de la présente convention qui sont concernés par la nuit sont les emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant » et l'emploi-repère « Employé(e) familial(e) auprès d'enfants ».

Le titre du paragraphe 2 au point b est remplacé par : « *Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit* ».

La phrase qui suit est insérée sous le titre du paragraphe 2 au point b de l'article 6 :

« Le salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit est à proximité du malade et est susceptible d'intervenir à tout moment ».

Le reste du paragraphe 2 au point b de l'article 6 est inchangé.

Le terme « niveaux II et III » du paragraphe 1 au point b est supprimé.

La nouvelle écriture de cet article est désormais la suivante :

a) *Si le salarié est tenu de dormir sur place, sans contrainte horaire, le logement ne sera pas déduit du salaire net.*

b) *Poste d'emploi à caractère familial (PECF)*

Les postes d'emplois à caractère familial tels que visés au point a de l'article 3 de la présente convention concernés par la nuit sont les emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant » et l'emploi-repère « Employé(e) familial(e) auprès d'enfants.

1. *Présence de nuit :*

La présence de nuit, compatible avec un emploi de jour, s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction.

Cette présence de nuit ne peut excéder 12 heures.

Il ne pourra être demandé plus de 5 nuits consécutives, sauf cas exceptionnel.

Pour les salariés tenus à une présence de nuit, le logement ne sera pas pris en compte dans l'évaluation des prestations en nature, et donc ne sera pas déduit du salaire net.

Cette présence de nuit sera prévue au contrat et rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne pourra être inférieur à 1/6 du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif. Cette indemnité sera majorée en fonction de la nature et du nombre des interventions.

Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable.

Cette situation ne peut être que transitoire. Si elle perdure le contrat sera revu.

2. *Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit :*

Le salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit est à proximité du malade et est susceptible d'intervenir à tout moment.

Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet. Le salarié reste à proximité du malade et ne dispose pas de chambre personnelle.

La rémunération est calculée sur une base qui ne peut être inférieure à 8 fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit.

Section 2 : MISE EN APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Article 5 : Délai de mise en application

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est immédiatement applicable aux particuliers employeurs et aux salariés dont le contrat de travail est conclu après cette date.

Pour les contrats de travail signés avant l'entrée en vigueur de l'accord, les particuliers employeurs disposeront d'un délai de 6 mois pour procéder à la classification de leur(s) salarié(s), en application du présent accord.

Article 6 : Modalités d'application

L'application de la nouvelle classification donnera lieu à :

a. Si le salarié est en poste lors de l'entrée en vigueur du présent accord :

- une notification écrite du particulier employeur au salarié de l'emploi-repère ou des emplois-repères retenus (cf. point c de l'article 2 « Choix de l'emploi-repère ») et de sa classification (niveau de l'échelle dans la grille) ainsi que des éventuelles activités complémentaires. Cette notification devra indiquer le droit de recours auprès de la CPNSCC tel que prévu à l'article 10 du présent accord. Un modèle-type de notification de la nouvelle classification figure en annexe 6 du présent accord.
- la mention de l'emploi-repère ou des emplois-repères retenus (cf. point c de l'article 2 « Choix de l'emploi-repère ») sur le bulletin de paie et son positionnement dans l'échelle, à l'exception des attestations délivrées par le centre national du CESU ou le centre Pajemploi (ces mentions n'y figurant pas à la date de la signature du présent accord).

b. Si le salarié est embauché après l'entrée en vigueur de l'accord :

Le contrat de travail contiendra le nom de l'emploi-repère ou des emplois-repères retenus et sa classification (niveau de l'échelle dans la grille) ainsi que la liste des éventuelles activités complémentaires. Il est vivement conseillé d'en reproduire le descriptif (figurant aux annexes 1 à 5 du présent accord) dans le contrat de travail.

Article 7 : Garanties individuelles au titre de la rémunération

La mise en application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas être la cause d'une diminution du salaire dont bénéficiait le salarié antérieurement. Elle ne peut être à l'origine d'une modification unilatérale du contrat existant.

Le particulier employeur ne peut pas diminuer la rémunération versée au salarié si le salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle classification du salarié est inférieur.

Article 8: Egalité professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de la classification des emplois, les particuliers employeurs devront veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation et de rémunération.

Article 9 : Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification

Une commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) est instituée par le présent accord à compter de l'entrée en vigueur du nouvel accord de classification telle que prévue à l'article 5.

Elle est composée de :

- un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés signataire,
- un nombre équivalent de représentants d'employeurs signataires.

Elle est domiciliée au siège de la FEPEM qui en assure également le secrétariat. Les membres de la commission établissent la périodicité et les modalités de leurs réunions dans un règlement intérieur.

Elle a pour mission :

- de régler les difficultés de mise en œuvre des dispositions du présent accord ;
- de rendre un avis consultatif sur les désaccords entre le particulier employeur et son salarié, qui seraient portés à sa connaissance dans le cadre des dispositions de l'article 10 du présent accord ;
- d'identifier et de coter autant que nécessaire de nouveaux emplois-repères qui viendront rejoindre les 21 emplois-repères actuels, et de les proposer à la commission paritaire nationale de la branche des salariés du particulier employeur. La méthode de classification (création et cotation) est annexée au règlement intérieur de la CPNSCC.

Article 10 : Modalités de saisine de la CPNSCC en cas de désaccords consécutifs à la notification de la classification

Tout désaccord opposant un particulier employeur et un salarié consécutif à la notification de la nouvelle classification (pour les contrats en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent accord) telle que prévue à l'article 6 du présent accord, peut être soumis pour avis consultatif à la CPNSCC dans un délai maximal de 3 mois suivant la date de réception de la notification faite au salarié, à peine de forclusion. La forclusion est uniquement attachée à la saisine de la commission.

La saisine de la commission s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception, le courrier signé conjointement par le particulier employeur et son salarié devant obligatoirement contenir :

- l'intitulé de l'emploi et les activités exercées,
- la classification notifiée,

- la copie de la lettre de notification de classification du salarié par l'employeur,
- le positionnement revendiqué par le salarié avec son argumentation,
- l'argumentation écrite de l'employeur

La saisine de la commission est effectuée :

- soit par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives,
- soit par le particulier employeur et le salarié conjointement.

La commission rend un avis consultatif à chacune des parties lors de la réunion qui suit la date de réception de la saisine, il est prévu que la commission se réunisse trimestriellement.

L'avis consultatif est pris à l'unanimité des membres présents et dans le cadre du règlement intérieur établi dès l'extension de l'accord.

Sans unanimité, la commission notifie l'absence d'avis consultatif aux parties qui l'ont saisie.

Section 3 : REVISION ET DENONCIATION

Article 11 : Révision de la classification

Toute demande de révision du présent accord à l'initiative de l'une des parties signataires doit donner lieu à une notification écrite adressée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception comportant un projet de rédaction de la ou des dispositions dont la révision est demandée. Ce projet est soumis à la commission paritaire nationale, laquelle peut recueillir pour avis la proposition de la CPNSCC.

Une négociation devra s'engager dans les trois mois suivant la demande de révision en vue de la conclusion d'un éventuel avenant.

Article 12 : Durée - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Article 13 : Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L.2231-5 du code du travail.

Article 14 : Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la Direction Générale du Travail (service du dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15).

Article 15 : Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L.2261-24 du code du travail.

Annexes :

Annexe 1 : descriptif des emplois-repères du domaine « Enfant »

Annexe 2 : descriptif des emplois-repères du domaine « Adulte »

Annexe 3 : descriptif des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »

Annexe 4 : descriptif des emplois-repères du domaine « Environnement technique »

Annexe 5 : descriptif des emplois-repères du domaine « Environnement externe »

Annexe 6 : modèle de notification écrite

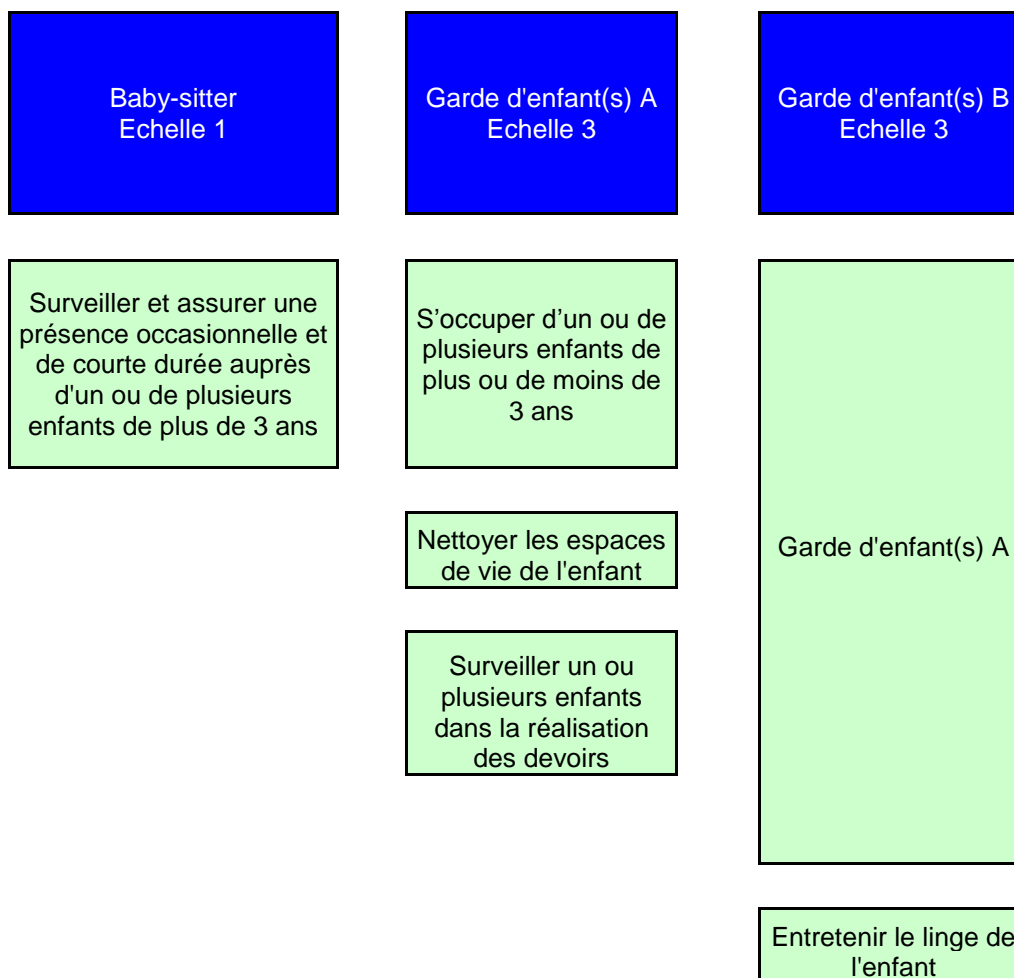
ANNEXE 1 : DOMAINE ENFANT

Trois emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Enfant » :

- un emploi de baby-sitter qui surveille et assure une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans. Si un ou plusieurs enfants est âgé de moins de 3 ans, l'emploi-repère concerné est obligatoirement garde d'enfant(s).
- deux emplois de garde d'enfant(s) qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

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

Cartographie des emplois-repères du domaine « Enfant »



Description des emplois-repères appartenant au domaine « Enfant »

Emploi-repère : Baby-sitter

L'emploi-repère de Baby-sitter consiste à surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans.

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

Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, diner...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents, ...)

Emploi-repère : Garde d'enfant(s) A

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) A consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

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

- S'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans : par exemple effectuer sa toilette, procéder aux changes, préparer et aider à la prise de ses repas ou biberons, accompagner l'enfant lors d'une promenade, organiser des activités ludiques et d'éveil
- Nettoyer les espaces de vie de l'enfant (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant(s)) : par exemple les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire, ...)
- Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs : par exemple lecture, exercices

Emploi-repère : Garde d'enfant(s) B

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) B consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

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

- Les activités de l'emploi-repère Garde d'enfant(s) A
- ET
- Entretien du linge de l'enfant : par exemple trier, laver, repasser, plier et ranger le linge

ANNEXE 2 : DOMAINE ADULTE

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

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

Cartographie des emplois-repères du domaine « Adulte »

Assistant(e) de vie A Echelle 3	Assistant(e) de vie B Echelle 4	Assistant(e) de vie C Echelle 5	Assistant(e) de vie D Echelle 6
<u>Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes :</u> -activités sociales et/ou de loisirs -courses -tâches ménagères -entretien du linge -préparation de repas courants -tâches administratives courantes	Assistant(e) de vie A	Assistant(e) de vie A	Assistant(e) de vie C
<u>Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques</u>		<u>Réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques</u>	
<u>Accompagner l'employeur dans :</u> -la prise des repas -la réalisation des gestes d'hygiène corporelle -les transferts et les déplacements -l'habillage		<u>Assister :</u> -l'employeur dans la prise des repas -une tierce personne dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle -l'employeur lors de ses transferts et déplacements - l'employeur lors de l'habillage	
			<u>Réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap</u>

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Adulte »

Emploi-repère : Assistant(e) de vie (A)

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

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

Effectuer et /ou accompagner l'employeur dans :

- les activités sociales et/ou de loisirs
- les courses
- les tâches ménagères : par exemple entretenir les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), par exemple nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie
- l'entretien du linge
- la préparation de repas courants : par exemple préparer un repas de tous les jours
- les tâches administratives courantes : par exemple la gestion du courrier, de documents et leur classement

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

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

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

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

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

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

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

- Les activités de l'emploi-repère Assistant(e) de vie A

ET

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

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

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

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

- Les activités de l'emploi-repère Assistant(e) de vie C

ET

- Réaliser les gestes délégués liés à des soins d'un employeur en situation de handicap : accomplir des gestes de soins donnant lieu à un apprentissage obligatoire dispensé par un médecin ou un infirmier qui est responsable de la mise en œuvre de cette délégation de soins

La délégation de gestes de soins

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

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

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

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

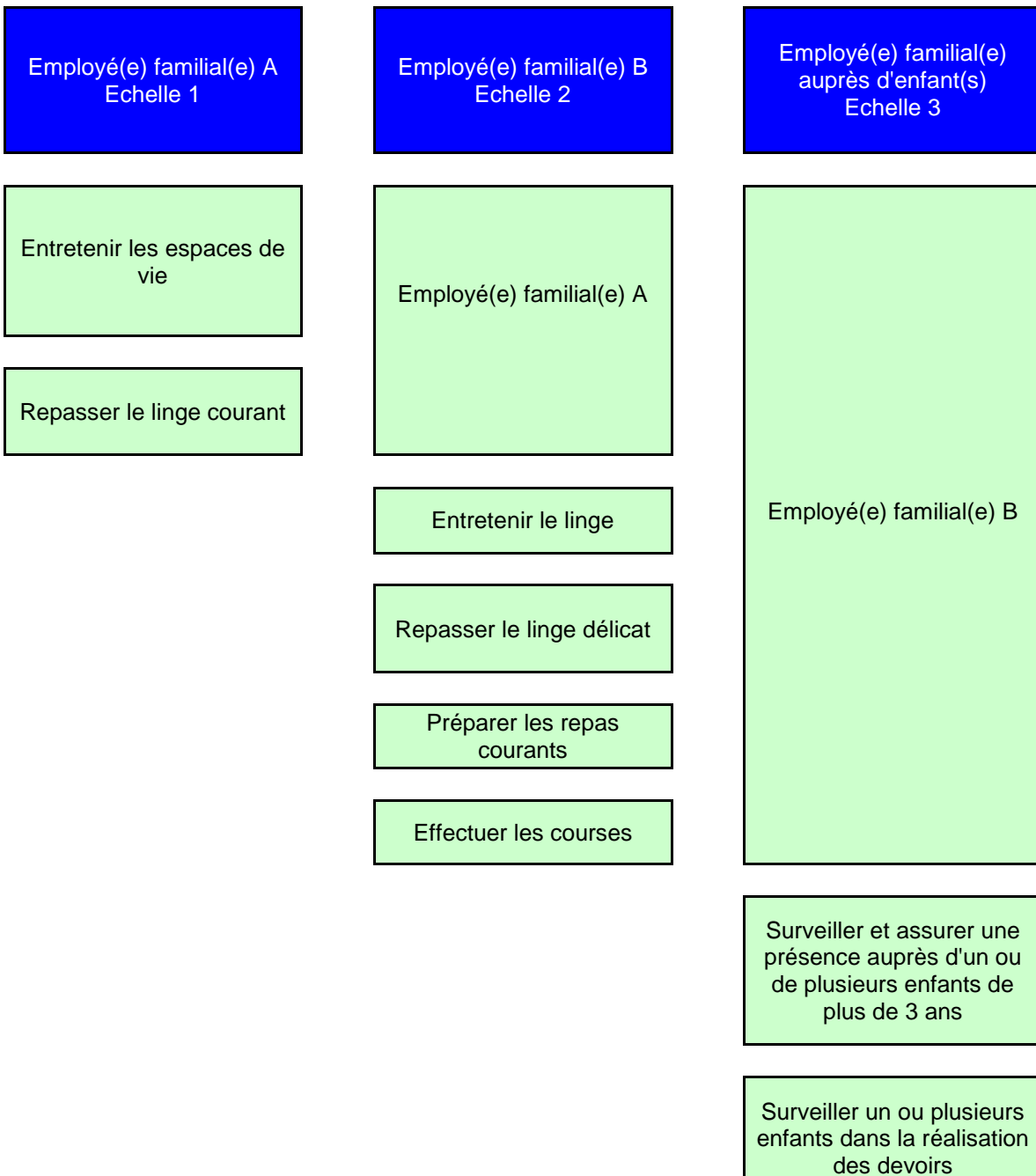
ANNEXE 3 : DOMAINE ESPACES DE VIE

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

- Les activités de l'emploi-repère Employé(e) familial(e) A
- ET
- Entretien du linge : par exemple effectuer l'entretien du linge courant et délicat (tri, lavage, séchage)
 - Repasser le linge délicat ou dont les matières demandent des techniques particulières de repassage, le plier et le ranger
 - Préparer des repas courants : par exemple préparer un repas de tous les jours
 - Effectuer les courses

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

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

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

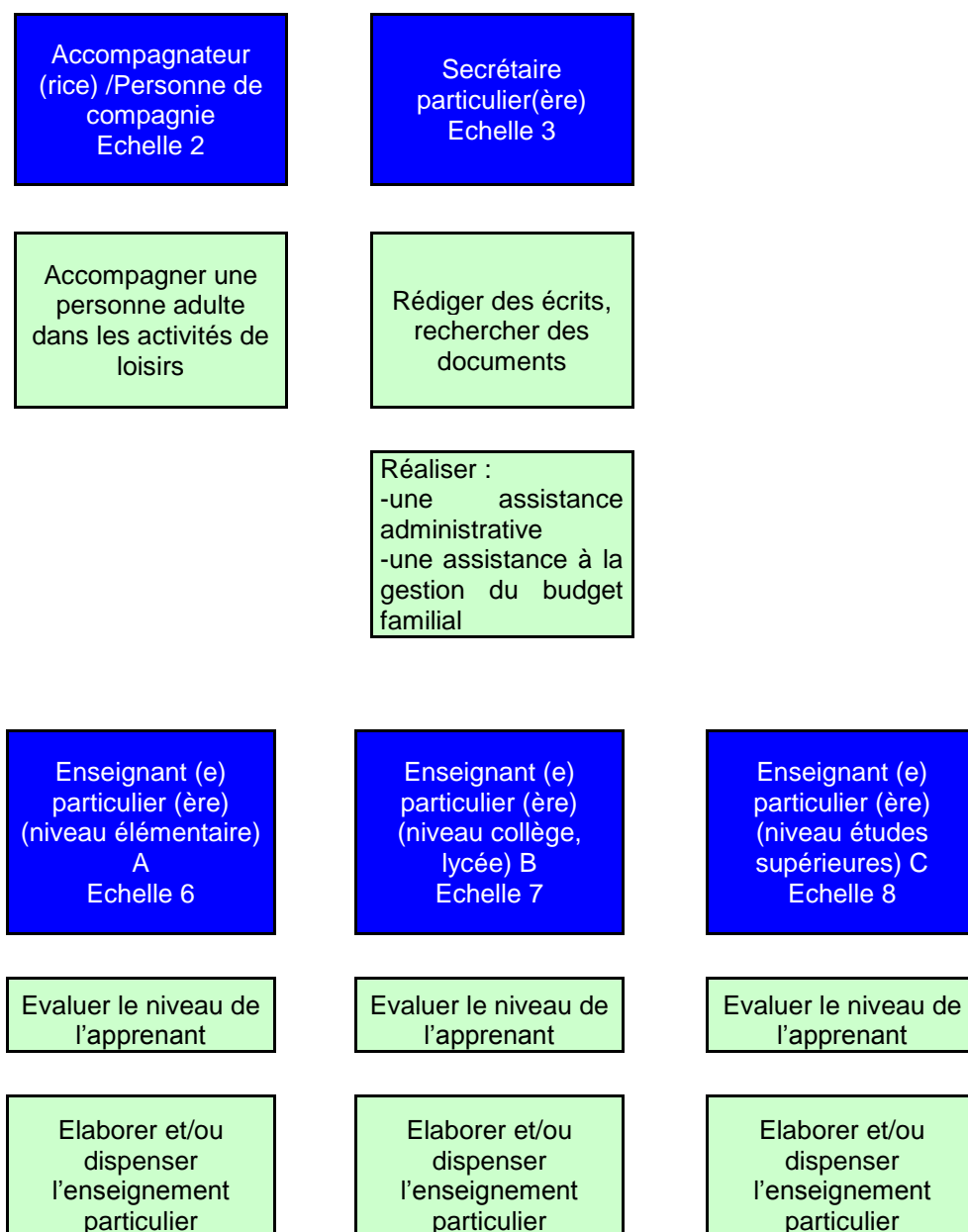
ANNEXE 4 : DOMAINE ENVIRONNEMENT TECHNIQUE

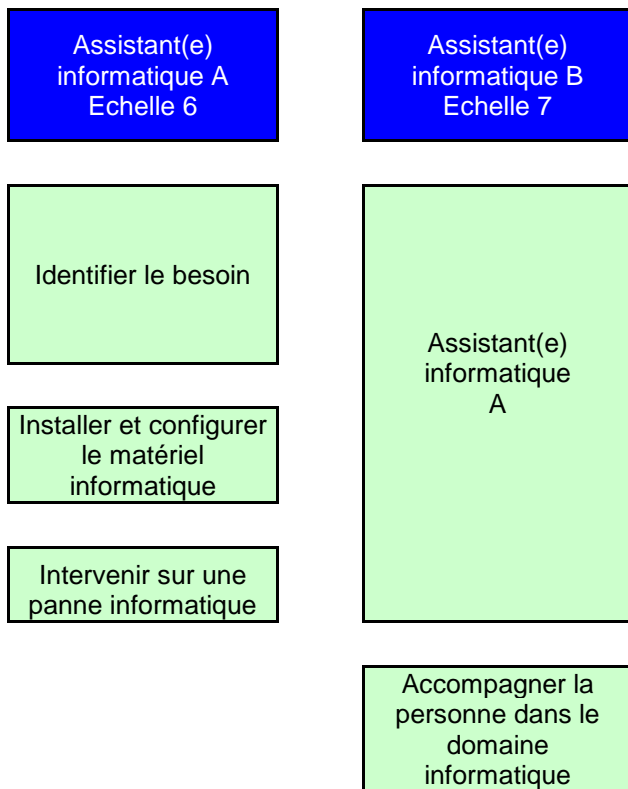
Sept emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Environnement technique » :

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

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

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »





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

Emploi-repère : Accompagnateur(rice)

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

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

Emploi-repère : Secrétaire particulier(ère)

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

- Rédiger des écrits, rechercher des documents : par exemple lettres, CV, courriels ou tout autre écrit
- Réaliser :
 - o une assistance administrative : par exemple la gestion de l'agenda, la prise de rendez-vous, la réalisation du montage d'un dossier simple (demande de prise en charge, d'allocation,...), la rédaction d'un courrier administratif (URSSAF, impôts, retraite,...), la prise de notes
 - o une assistance à la gestion du budget familial : par exemple l'élaboration et le suivi du budget (hebdomadaire, mensuel), la réalisation d'un comparatif de devis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Emploi-repère : Assistant(e) informatique A

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

- Identifier le besoin : par exemple déterminer avec l'utilisateur ses attentes et la durée maximum de l'intervention
- Installer et configurer le matériel informatique
- Intervenir sur une panne informatique : par exemple effectuer un diagnostic de la panne et remédier aux problèmes

Emploi-repère : Assistant(e) informatique B

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

- Les activités de l'emploi-repère Assistant(e) informatique A

ET

- Accompagner la personne dans le domaine informatique : par exemple dans l'utilisation de l'ordinateur, des périphériques et des logiciels (traitement de texte, navigation web, courrier électronique, tableur)

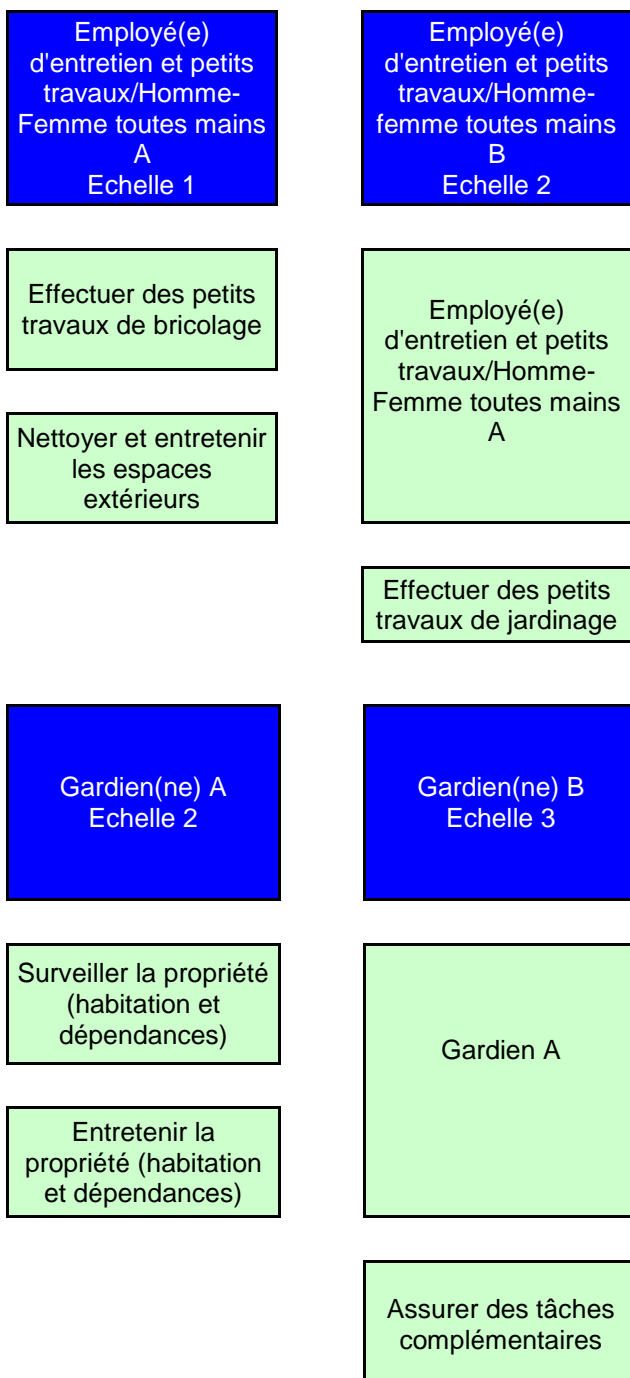
ANNEXE 5 : DOMAINE ENVIRONNEMENT EXTERNE

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

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

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

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement externe »



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

Emploi-repère : Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains (A)

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

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

Emploi-repère : Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains (B)

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

- Les activités de l'emploi-repère Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains A

ET

- Effectuer des petits travaux de jardinage : par exemple repoter des plantes et autres arbustes, bêcher la terre en vue d'une plantation de fleurs ou plants légumiers pour usage personnel, tailler des arbustes, rosiers, haies et autres plantes, nettoyer et entretenir les bassins, la piscine et autres pièces d'eau ornementales ainsi que les annexes techniques

Emploi-repère : Gardien(ne) (A)

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

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

Emploi-repère : Gardien(ne) (B)

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

- Les activités de l'emploi-repère Gardien(ne) A

ET

- Assurer des tâches complémentaires : par exemple s'occuper des animaux de compagnie (les promener, les alimenter, nettoyer leur espace), nettoyer et entretenir les bassins, la piscine ainsi que les annexes techniques, nettoyer la voiture de l'employeur, fendre, ranger et stocker le bois

ANNEXE 6
de l'accord de classification de la CCN des salariés du particulier employeur :
Modèle de notification écrite

M. ou Mme [Nom employeur]
[Adresse]

M. [nom] du ou de la salarié(e)

[Adresse]

A ***, le ***

Lettre remise en main propre contre décharge ou courrier recommandé avec accusé de réception n°

M***,

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur comporte une nouvelle classification des emplois en vigueur depuis le ***.

En application de celle-ci, je vous notifie votre nouvelle classification correspondant à votre activité principale¹ :

- Emploi-repère² : ***
- Eventuelles activités complémentaires³ : ***
- Echelle : ***

Cette classification figurera sur votre prochain bulletin de paie.

Toutefois, si vous êtes déclaré(e) au centre national du CESU ou au centre Pajemploi, ces mentions s'appliqueront mais ne peuvent pas figurer sur l'attestation délivrée par ces derniers.

Conformément à l'article 7 de l'accord de classification : « *La mise en application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas être la cause d'une diminution du salaire dont bénéficiait le salarié antérieurement. Elle ne peut être à l'origine d'une modification unilatérale du contrat existant.* »

Si vous estimez que cette classification ne correspond pas à votre situation, vous avez la possibilité de saisir conjointement avec votre employeur la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification dans les trois mois suivant la réception du présent courrier pour qu'elle rende un avis consultatif sur votre désaccord. Cette commission est établie au siège de la FEPEM 79 rue de monceau 75008 PARIS.

Vous devez adresser conjointement avec votre employeur un courrier par lettre recommandée avec accusé de réception à cette adresse en donnant toutes les informations nécessaires à savoir :

- l'intitulé de l'emploi et les activités exercées,
- la classification notifiée,

¹ **L'activité principale est celle qui prend en principe le plus de temps.**

² **Indiquer l'emploi-repère correspondant à l'activité principale (même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées).**

Lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine Adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans (domaine Enfant), il conviendra de choisir l'emploi-repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles) et ce, indépendamment du temps consacré à cette activité.

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

Il est vivement conseillé de joindre à ce courrier le descriptif du ou des emplois-repères retenus se trouvant aux annexes 1 à 5 de l'accord de classification.

³ *En cas d'activités complémentaires (à celles contenues dans l'emploi-repère retenu), listez ces activités dans la présente lettre.*

- la copie de la lettre de notification de classification,
- le positionnement revendiqué avec votre argumentation et l'argumentation écrite de votre employeur.

Je vous prie de recevoir, M. ***, l'expression de ma considération distinguée.

Date et signature du salarié
(*si remise en main propre contre décharge*)

Signature de l'employeur

Avenant du 21 mars 2014 portant suppression de l'article 20 a) 4- et modification de la rédaction de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Considérant l'avenant salaire n°39, conclu le 21 mars 2014 dans le cadre de la nouvelle classification de la branche des salariés du particulier employeur, les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux conventionnels de 3% et 4% pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager des réflexions sur la reconnaissance dans la branche des salariés du particulier employeur des titres et diplômes de niveau équivalent aux certifications de la branche.

Ainsi, est-il convenu :

Article 1

Le paragraphe 3 du point a de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est désormais rédigé ainsi:

« Salaire minimum conventionnel :

Le salaire minimum conventionnel, fixé en fonction du niveau de la classification, est un salaire brut avant déduction des charges salariales et du montant des prestations en nature éventuellement fournies.

Le salaire brut doit au moins être égal au salaire minimum conventionnel. Le salaire minimum conventionnel de base est augmenté d'une majoration découlant d'une certification professionnelle de la branche.

Ainsi bénéficieront de cette majoration attachée au salaire minimum conventionnel les salariés titulaires :

- *pour les emplois-repères retenus du domaine « Enfant » et l'emploi-repère « Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) » :*
 - o *du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : Assistant maternel/Garde d'enfant*
 - o *ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : Garde d'enfants au domicile de l'employeur.*

- *pour les emplois-repères retenus du domaine « Adulte » :*
 - o *du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : Assistant de vie dépendance*
 - o *ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : Assistant de vie.*

- *pour les emplois-repères retenus du domaine « Espaces de vie » :*
 - o *du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : Employé familial*
 - o *ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : Employé familial polyvalent.*

Le paragraphe 4 du point a de l'article 20 est supprimé.

Les paragraphes 5 et 6 du point a de l'article 20 sont renumérotés respectivement en 4 et 5.

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 2

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L.2261-24 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant salaire n°39 conclu le 21 mars 2014.

AVENANT DE SALAIRES DU 21 MARS 2014
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SALAIRES DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Applicable au salaire le 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au J.O. et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au J.O. du dernier des deux accords collectifs suivants : accord de classification conclu le 21 mars 2014 et avenant du 21 mars 2014 portant suppression de l'article 20 a) 4- et modification de la rédaction de l'article 20 de la CCN SPE.

En référence aux dispositions de l'ARTICLE 20 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au J. O. du 11 mars 2000, et à l'accord de classification signé le 21 mars 2014

PREAMBULE

Dans le cadre de la nouvelle classification de la branche des salariés du particulier employeur, et à compter de son extension:

Les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux de 3 et 4% pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur, inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents.

Les partenaires sociaux décident de ne plus majorer le salaire horaire minimum en fonction de l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, ils s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire, chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle, ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 SMIC (ou SMIC +1%), signe de reconnaissance et de valorisation du secteur des particuliers employeurs.

MINIMA CONVENTIONNELS BRUTS					
(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)					
Niveau	salaire horaire brut	salaire mensuel brut	pourcentage de majoration pour certification de branche	salaire horaire brut avec certifications de branche	salaire mensuel brut avec certifications de branche
I	9,63 9,67*	1 675,62 1 682,58*	3%	9,92	1 726,08
II	9,78	1 701,72	3%	10,07	1 752,18
III	9,98	1 736,52	3%	10,28	1 788,72
IV	10,17	1 769,58	3%	10,48	1 823,52
V	10,47	1 821,78	4%	10,89	1 894,86
VI	10,85	1 887,90	4%	11,28	1 962,72
VII	11,12	1 934,88			
VIII	11,79	2 051,46			
IX	12,48	2 171,52			
X	13,24	2 303,76			
XI	14,10	2 453,40			
XII	15,02	2 613,48			

* Au regard de l'évolution du SMIC au 1er janvier 2016, le 1er niveau de la grille hors majoration est porté à 9,67€ bruts de l'heure correspondant à 1682,58€ bruts mensuel pour 174 heures.

Article 1 : Selon les dispositions de l'ARTICLE 20 : REMUNERATION a) Salaires, le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à : 4,70 euros

Le coût du logement est évalué à : 71,00 euros

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Article 2 : Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au J.O. et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au J.O. du dernier des deux accords collectifs suivants : accord de classification conclu le 21 mars 2014 et avenant du 21 mars 2014 portant suppression de l'article 20 a) 4- et modification de la rédaction de l'article 20 de la CCN SPE.

Fait à Paris

Le 21 mars 2014

Signé par

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France

La Fédération des Services C.F.D.T.

La Fédération Générale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, et des secteurs connexes F.G.T.A./F.O.

La Fédération des personnels du commerce de distribution et des services C.G.T.