

Particulier employeur : salariés

Particulier employeur : salariés

Date d'arrêt des textes : 1^{er} octobre 2020

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Particulier employeur (salariés du)	24-11-99	2-3-2000	11-3-2000	-	-	-	3180	2111
(1) Remplace la CCN Employés de maison du 3-6-80 étendue. (2) Applicable à compter du 12-3-2000.								

Section 1 : Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Particuliers qui emploient, à temps plein ou partiel, du personnel à leur domicile privé à des fins non lucratives (y compris par le biais du chèque emploi-service) pour effectuer tout ou partie des tâches de la maison à caractère familial ou ménager et visés sous le code NAF 95-0 Z de la nomenclature INSEE de 1993.

◆ Art. 1

2 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain [et Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion (*Avenant du 18-7-2017 non étendu*)].

◆ Art. 1 modifié par avenant du 18-7-2017 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension

Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■

1° Nécessité d'un écrit : un contrat de travail écrit doit être rédigé, soit à l'embauche, soit à l'expiration de la période d'essai si une lettre d'embauche (précisant la durée de la période d'essai) a été signée lors de l'engagement.

Pour un modèle de contrat de travail à durée indéterminée, se reporter au texte intégral de la CCN (*Annexe I*).

2°Garde partagée :un contrat de travail écrit est établi avec le salarié par chaque famille employeur. Il inclut une clause identique précisant le lien avec l'autre famille employeur.

3°Emplois occasionnels(maximum 8 heures par semaine ou 1 mois par an) : le chèque emploi-service peut tenir lieu de contrat de travail. Un contrat de travail écrit n'est donc pas nécessaire dans ce cas (♦ Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 03-48.234).

♦ Art. 4 résultant de l'avenant du 10-10-2002 étendu par arrêté du 16-5-2003, JO 29-5-2003 et art. 7

♦ Annexe 3 résultant de l'accord du 13-10-95 étendu par arrêté du 5-3-96, JO 19-3-96

4Période d'essai ■ Un mois maximum, renouvelable une fois, sous réserve d'en informer le salarié par écrit avant l'expiration de la première période [durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi (v. l'étude «Dispositions de droit commun»)]. Absence de préavis pendant l'essai.

♦ Art. 8

5Préavis ■

Ancienneté	Durée du préavis		Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis en cas de licenciement (sans diminution de rémunération)
	Démission	Licenciement, départ et mise à la retraite	
< 6 mois	1 semaine	1 semaine	2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables
6 mois à < 2 ans	2 semaines	1 mois	2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables
≥ 2 ans	1 mois	2 mois	2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables

(1) La démission doit être signifiée clairement par écrit.

(2) Au profit des seuls salariés à temps complet.

Dispense du préavis restant à courir pour le salarié licencié ayant effectué 2 semaines de préavis et qui retrouve un emploi.

♦ Art. 11 et 12

6Notion d'ancienneté ■

1°Définition :services continus effectués chez le même employeur depuis la date d'engagement du contrat en cours (contrat à temps plein ou à temps partiel).

2°Périodes non travaillées prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :congés payés, congés de maternité et d'adoption, AT ou MP (sauf accident du trajet), congés de formation, congé parental pour la moitié de sa durée.

♦ Art. 9

Section 3 : Licenciement et départ à la retraite

7Procédure de licenciement ■ Applicable pour tous les motifs de licenciement (sauf décès de l'employeur : v. n° 10) :

- convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre indiquant le motif de l'entretien (éventuel licenciement) ;
- entretien préalable (les règles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables) ;
- un jour franc après l'entretien préalable, notification du licenciement par lettre recommandée avec AR (la présentation de la lettre fixant le point de départ du préavis).

♦ Art. 12

8Indemnité de licenciement ■ Indemnité due à partir de 2 ans d'ancienneté, sauf faute grave ou lourde, aux salariés licenciés avant 65 ans et sous réserve de l'indemnité légale plus favorable (v. l'étude «Dispositions de droit commun»), cette dernière ayant été jugée applicable aux salariés du particulier employeur par la Cour de cassation (♦ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-11.525).

1°Montant

Ancienneté	Montant
< 10 ans	1/10 mois par année à compter de la 1 ^{re}
≥ 10 ans	1/10 mois par année à compter de la 1 ^{re} + 1/15 mois par année au-delà de 10 ans

2°Base de calcul :salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon le plus favorable pour le salarié, des 3 derniers mois (primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel calculées dans ce cas *pro rata temporis*).

♦ Art. 12

9 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Montant

a) Départ volontaire à la retraite

Ancienneté	Indemnité
10 ans	0,5 mois
15 ans	1 mois
20 ans	1,5 mois
30 ans	2 mois

b) **Mise à la retraite** : versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement (v. NDLR ci-après).

NDLR : selon la FEPEM, compte tenu de la jurisprudence du 29-6-2011 (v. n° 8), il convient désormais d'appliquer l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude «Dispositions de droit commun»), plus favorable.

2° **Base de calcul** identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement (v. n° 8).

♦ Art. 11 et 12

Section 4 : Décès de l'employeur

10 Indemnités ■ Le décès de l'employeur met fin au contrat de travail et ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers, la date du décès fixant le point de départ du préavis. Les indemnités de préavis et de licenciement sont versées dans les mêmes conditions que le dernier salaire et l'indemnité de congés payés.

Remarque : il appartient aux héritiers de mettre en oeuvre la procédure de licenciement et de verser au salarié les indemnités de préavis et de licenciement éventuellement dues (♦ Rép. min. n° 7959 : JO Sénat Q, 15 déc. 1994, p. 2979).

♦ Art. 13

Section 5 : Congés et jours fériés

11 Congés payés ■

1°Durée :2,5 jours ouvrables/mois (ou périodes de 4 semaines ou périodes équivalentes à 24 jours) de présence au travail avec un maximum de 30 jours ouvrables/an (5 semaines).

2°Période des congés :du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties. Pour la garde partagée, la date des congés payés est fixée par les 2 employeurs d'un commun accord.

3°Indemnité de congés payés :1/10 de la rémunération totale brute perçue pendant la période de référence (1^{er} juin au 31 mai) ou maintien de la rémunération totale brute pour un temps de travail égal à celui du congé, les prestations en nature habituellement versées n'étant pas déduites de la rémunération.

En cas d'utilisation du chèque emploi-service, le salaire horaire net est augmenté de 10 % au titre des congés payés et les congés n'ont pas à être rémunérés au moment où ils sont pris.

4°Jours supplémentaires pour fractionnement :+ 2 jours si le solde est supérieur à 5 jours, 1 jour si le solde est compris entre 3 et 5 jours. Si la demande de fractionnement émane du salarié, l'employeur peut subordonner son accord à la renonciation aux jours supplémentaires qui accompagnent le fractionnement.

5°Congés imposés par l'employeur :en l'absence de mention dans le contrat de travail, les congés supplémentaires (excédant les congés que le salarié a acquis) imposés par l'employeur sont indemnisés sur la base du salaire dû pour une même période travaillée et ne peuvent être imputés sur les congés à venir.

6°Congés d'ancienneté :ces congés acquis sous l'empire de l'ancienne CCN des employés de maison du 3-6-80 (1 jour par période de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 4 jours) restent dus aux anciens salariés.

7°Mères de famille :les salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours supplémentaires de congés par enfant à charge de moins de 15 ans, 1 jour si leur congé principal n'excède pas 6 jours.

8°Jeunes travailleurs :les salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté. Toutefois, seuls sont rémunérés les jours de congés acquis à raison du travail effectué pendant la période de référence.

♦ Art. 4 résultant de l'avenant du 10-10-2002 étendu par arrêté du 16-5-2003, JO 29-5-2003 et art. 16, 17 et 24

12 Congés pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours ouvrables	En cas de déplacement
---------	---------	-------------------	-----------------------

	enfant	1 jour ouvrable	supérieur à 600 km aller et retour : possibilité pour le salarié de demander 1 jour supplémentaire non payé
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrables	
Décès	conjoint, enfant	3 jours ouvrables	
	père, mère	1 jour ouvrable	
	beau-père, belle-mère, frère, soeur	1 jour ouvrable après 3 mois d'ancienneté	

(1) Père ou mère du conjoint.

♦ Art. 17

13 Jours fériés ■

1° Chômage des jours fériés

a) **1^{er} mai** : obligatoirement chôme et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé.

b) **Autres jours fériés** : ils ne sont pas obligatoirement chôme et payés ; s'ils le sont, aucune réduction de rémunération ne peut être effectuée si le salarié compte 3 mois d'ancienneté chez le même employeur, a été présent le jour précédent et le jour suivant le jour férié et a effectué 200 heures de travail pendant les 2 mois précédant le jour férié (prorata en cas de temps partiel).

2° Travail les jours fériés : majoration de 100 % uniquement en cas de travail le 1^{er} mai.

♦ Art. 18

Section 6 : Durée du travail

14 Durée conventionnelle hebdomadaire ■ Elle est fixée à 40 heures par semaine (174 heures par mois) pour un salarié à temps plein.

Dans le cas où le salarié reste à la disposition de l'employeur sans travail effectif, les heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine dans la limite de 4 heures par semaine sont rémunérées au tarif normal, sauf pour les emplois à caractère familial (v. n° 18).

Remarque : les dispositions légales sur la durée du travail ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la CCN des salariés du particulier employeur (♦ Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-42.185).

♦ Art. 15

15Repos hebdomadaire ■ Il est fixé à 24 heures consécutives le dimanche de préférence + 1/2 journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

En cas de travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire, majoration de 25 % ou repos récupérateur majoré.

♦ Art. 15

16Heures supplémentaires ■ Majoration applicable à partir de la 41^e heure de travail effectif ou de présence responsable équivalente (1 heure de présence responsable = 2/3 de 1 heure de travail effectif), la durée du travail étant appréciée sur la semaine en cas d'horaire régulier et sur le trimestre en cas d'horaire irrégulier. Les heures supplémentaires ne peuvent excéder 8 heures par semaine en moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ni dépasser 10 heures au cours d'une même semaine. Elles donnent lieu à une majoration (en rémunération ou en récupération) de 25 % pour les 8 premières heures (soit jusqu'à 48 h/semaine), puis de 50 % au-delà.

♦ Art. 15

17Travail de nuit (22 h-6 h) ■ Interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

♦ Art. 24

18Dispositions spécifiques aux emplois à caractère familial ■ Les postes d'emplois à caractère familial concernés sont les emplois-repères des domaines « adulte » et « enfant » et celui d'employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) (v. n° 24) .

1°Présence responsable

a)**Emplois visés** : tous les emplois à caractère familial.

b)**Définition** : 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 (1 heure de présence responsable équivaut à 2/3 de 1 heure de travail effectif).

c)**Rémunération** : les heures de présence responsables sont rémunérées aux 2/3 du salaire conventionnel de base, les heures de travail effectif étant rémunérées au tarif normal.

2°Présence de nuit

a)**Emplois visés** : emplois à caractère familial.

b)**Définition** : 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. Emploi compatible avec un emploi de jour.

c) **Maximum de nuits** :5 nuits consécutives (sauf cas exceptionnel).

d) **Amplitude maximale** :12 heures.

e) **Rémunération** :prévue au contrat, la présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à 1/6 du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif. Cette indemnité est 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 (v. ci-avant). Le logement ne doit pas être pris en compte dans l'évaluation des avantages en nature et n'est pas déduit du salaire net.

3°Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit

a) **Emploi visé** :salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit.

b) **Définition** :salarié susceptible d'intervenir à tout moment. Emploi consistant à rester à proximité du malade sans disposer de chambre personnelle. Emploi incompatible avec un emploi de jour à temps complet.

c) **Rémunération** :elle ne peut être inférieure à 8 fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit.

♦ Art. 3

♦ Art. 6 modifié par accord du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au JO)

Section 7 : Maladie, maternité, accident du travail

19Maladie et accident du travail ■ Indemnisation prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 22).

♦ Art. 19

20Maternité ■ Absence de disposition dans la convention collective.

Section 8 : Retraite complémentaire et régime de prévoyance

21Retraite complémentaire ■ Institution : IRCM.

Taux de cotisations : non fixés par la CCN.

♦ Art. 27

22 Régime de prévoyance ■ Régime de prévoyance applicable depuis le 1-1-99 (Avenant n° 13 du 11-6-98 et rectificatif du 1-7-98 étendus par arrêté du 25-8-98, JO 3-9-98 repris par la nouvelle CCN du 24-11-99 en annexe 6).

1° Institution gestionnaire :IRCEM Prévoyance [institution reconduite (Annexe du 13-9-2010 non étendue)].

Remarque : les employeurs ayant souscrit un contrat de prévoyance avant le 1-1-99 auprès d'une autre institution comportant des garanties ayant le même objet que celles prévues par le présent régime, doivent le résilier dans un délai qui expire à la 1^{re} échéance de l'ancien contrat susceptible d'intervenir (en respectant le préavis contractuel) ou, à défaut, à la date d'effet du présent accord. Si le précédent contrat comportait des garanties plus importantes que le régime de l'IRCEM, les employeurs peuvent conclure un contrat complémentaire avec l'IRCEM pour maintenir les garanties précédemment consenties.

2° Cotisations

a) Assiette : assiette retenue pour le calcul des cotisations SS (c'est-à-dire soit le salaire brut réel, soit la base forfaitaire égale au SMIC). L'assiette est plafonnée à la tranche A (Annexe du 13-9-2010 non étendue).

b) Taux : 1,38 % (0,69 % employeur et 0,69 % salarié) recouvré par l'URSSAF en même temps que les cotisations SS. A ce taux de cotisations, s'ajoute une contribution de 0,01 % à la charge des salariés pour financer un fonds social (aide aux salariés se trouvant dans une situation financière difficile). Cette cotisation est recouvrée dans les mêmes conditions.

3° Prestations « Incapacité de travail »

a) Bénéficiaires : tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, [en relation de contrat de travail avec un particulier employeur au 1^{er} jour d'arrêt (Annexe du 13-9-2010 non étendue)], ayant une ancienneté continue de 6 mois chez le même employeur (si le salarié a plusieurs employeurs, seuls sont pris en compte ceux chez qui le salarié a une ancienneté continue d'au moins 6 mois).

Dispositions concernant l'ancienneté remplacées dans l'annexe du 13-9-2010 non étendue : salaires réguliers dans la branche c'est-à-dire salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois, 12 derniers mois en cas de rupture pour certains motifs (décès de l'employeur, départ en structure d'hébergement ou sinistres matériels à son domicile + déménagement du salarié ou de l'employeur).

b) Délai de carence : 10 jours [7 jours (Annexe du 13-9-2010 non étendue)] en cas de maladie, aucun délai de carence en cas d'accident du travail, maladie

professionnelle, accident de trajet ou de rechute lorsque la SS n'applique aucune carence. En cas d'employeurs multiples, un arrêt pour accident du travail chez un employeur est traité comme une maladie chez les autres employeurs.

c)Montant des prestations :100 % du salaire net de référence sous déduction des indemnités journalières de la SS réelles ou fictives (si le salarié perçoit des IJSS pour des salaires perçus en dehors de la profession, indemnité versée par le régime de prévoyance recalculée à partir du salaire de référence ayant servi à calculer la garantie de base totale journalière). Dispositions remplacées dans l'annexe du 13-9-2010 non étendue : 76 % du salaire brut plafonné à la tranche A de la sécurité sociale dans la limite du salaire net sous déduction des IJSS recalculées à partir du salaire de référence.

d)Salaire de référence

1. Cotisations sur le salaire réel : salaire mensuel brut moyen [plafonné à la tranche A (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)] perçu [dans la profession ; chez les employeurs relevant de la CCN (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)] au cours du trimestre civil précédant le 1^{er} jour de l'arrêt de travail (à l'exclusion des congés payés versés mensuellement). Prime exceptionnelle proratisée.

Cas particuliers (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*) :

- arrêt maladie, accident du travail, maternité ou congés payés :
- > 60 jours : salaire des 3 mois antérieurs les plus proches comprenant au moins 1 mois travaillé ;
- < 60 jours : reconstitution prorata temporis ;
- rupture pour certains motifs (décès de l'employeur, départ en structure d'hébergement ou sinistres matériels à son domicile + déménagement du salarié ou de l'employeur) : salaire des 3 derniers mois travaillés dans les 12 derniers mois.

2. Cotisations sur la base forfaitaire : salaire mensuel brut moyen calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué [dans la profession ; chez les employeurs relevant de la CCN (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)] au cours du trimestre civil précédant le 1^{er} jour d'arrêt. Pour les cas particuliers, voir ci-avant.

e)Revalorisation des indemnités :le salaire de référence est revalorisé dans les mêmes proportions et aux mêmes dates que le niveau 2 de la grille conventionnelle de salaire (v. n° 33) [taux de revalorisation de l'indemnité fixé annuellement par la commission de suivi et de pilotage (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)].

f)Charges sociales :les charges sociales et/ou prélèvements sociaux (selon qu'il y a eu ou non rupture du contrat de travail) dus sur les indemnités d'incapacité sont

versés directement par l'IRCEM à l'URSSAF, le salarié recevant de l'IRCEM des indemnités nettes.

g)Durée de l'indemnisation :jusqu'à la cessation du paiement des IJSS pour les salariés en bénéficiant. Pour les autres salariés, jusqu'au 1 095^e jour de maladie continue (carences comprises).

Remarque : en cas d'arrêts successifs, la durée de 1 095 jours est reconstituée si entre 2 arrêts la reprise du travail est au moins égale à 6 mois ; dans le cas contraire, les arrêts se cumulent dans la limite de 1 095 jours.

L'indemnisation cesse, pour l'ensemble des salariés, à la date d'effet d'une rente d'invalidité ou au 1^{er} jour d'effet de la retraite [ou à 65 ans ; ou au décès (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)]. Si un salarié en activité au-delà de [65 ans ; âge légal de la retraite (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)] [ou en cas de cumul emploi-retraite (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)] se trouve en arrêt de travail, l'indemnisation s'arrête au 180^e jour d'arrêt continu.

4°Prestations « Invalidité de travail »

a)Bénéficiaires :tous les salariés, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue chez l'employeur au 1^{er} jour de leur arrêt de travail ayant donné lieu à une indemnisation au titre du régime de prévoyance et ayant droit à une pension d'invalidité de la SS (2^e ou 3^e catégorie) ou à une rente d'accident du travail (pour une incapacité d'au moins 66 %).

Dispositions concernant l'ancienneté remplacées dans l'annexe du 13-9-2010 non étendue : salaires réguliers dans la branche c'est-à-dire salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois.

Les salariés qui ne justifient pas du nombre d'heures minimum pour prétendre à une pension de la SS ont droit à une rente du régime de prévoyance à condition d'être reconnus invalides par le médecin contrôleur de l'IRCEM.

b)Montant de la rente annuelle d'invalidité :95 % du salaire net annuel de référence sous déduction de la pension de la SS avant déduction des prélèvements sociaux (si le salarié perçoit une pension ou une rente pour des salaires perçus en dehors de la profession, rente recalculée sur la base du salaire de référence). Dispositions remplacées dans l'annexe du 13-9-2010 non étendue : 95 % du salaire net de référence annuel diminué de la pension ou rente de la sécurité sociale calculée à partir du salaire de référence.

c)Salaire de référence

- cotisations sur le salaire réel : salaire annuel brut perçu [dans la profession ; chez les employeurs relevant de la CCN (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)] au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial ;
- cotisations sur la base forfaitaire : salaire annuel brut calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué [dans la profession ; chez les employeurs relevant de la CCN (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)] au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

d)Revalorisation des rentes :le salaire de référence est revalorisé dans les mêmes proportions et aux mêmes dates que le niveau 2 de la grille conventionnelle de salaire (v. n° 33) [taux de revalorisation de la rente fixé annuellement par la commission de suivi et de pilotage (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)].

e)Charges sociales :les charges sociales et/ou prélèvements sociaux (selon qu'il y a eu ou non rupture du contrat de travail) dus sur les indemnités d'incapacité sont versés directement par l'IRCEM à l'URSSAF, le salarié recevant de l'IRCEM des indemnités nettes.

f)Durée de l'indemnisation :jusqu'à l'arrêt du versement de la pension de la SS ou jusqu'à la date d'effet de la retraite [ou, au plus tard, au 60^e anniversaire du salarié ; au passage par la sécurité sociale en retraite pour inaptitude, ou à la date à laquelle le taux d'incapacité AT/MP devient inférieur à 66 % ou au jour du décès du salarié (*Annexe du 13-9-2010 non étendue*)].

- ◆ Art. 19 modifié par avenant du 13-9-2010 non étendu
- ◆ Annexe 6 étendue par arrêté du 2-3-2000, JO 11-3-2000 applicable à compter de la parution au JO de son arrêté d'extension modifiée par avenant n° 1 du 18-5-2000 étendu par arrêté du 20-7-2000, JO 26-8-2000 annulée et remplacée par annexe 6 non étendue applicable à compter de la parution au JO de son arrêté d'extension

Section 9 : Classification des emplois

23Principes généraux ■ Pour les contrats signés avant l'entrée en vigueur de l'accord du 21-3-2014, les employeurs disposent d'un délai de 6 mois pour procéder à la nouvelle classification de leur(s) salarié(s).

Classification comprenant 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) ;
- environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) ;
- environnement externe (réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

Chaque emploi-repère a fait l'objet d'une cotation, par les partenaires sociaux, en fonction de 5 critères (les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes et la dimension relationnelle) permettant de le positionner sur une grille comportant 12 niveaux.

Remarque : les niveaux IX à XII ne comportent pas d'emplois-repères. Par ailleurs, il est précisé que dans l'année qui suivra l'extension de l'accord du 21-3-2014, les partenaires sociaux engageront des réflexions sur la création de nouveaux emplois-repères [garde-malade de nuit et garde d'enfant(s) en situation de handicap].

Le particulier employeur doit, quant à lui, établir la liste des activités du salarié, identifier le domaine et choisir l'emploi-repère correspondant à l'activité principale du salarié (même si toutes les activités de l'emploi-repère ne sont pas effectuées).

Remarque : si des activités complémentaires de celles de l'emploi-repère peuvent être prévues dans le contrat de travail (ou la lettre de notification de la nouvelle classification), de telles activités ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf accord entre les parties.

♦ Accord du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au JO)

24 Classification des emplois-repères ■ Emplois-repères classés et décrits par domaine d'activités et niveau.

Niveau	Domaine	Emploi-repère	Activités principales
I	Enfant	Baby-sitter	Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans.
	Espaces de vie	Employé(e) familial(e) (A)	Entretenir les espaces de vie. Repasser le linge courant.
	Environnement externe	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-femme toutes mains (A)	Effectuer des petits travaux de bricolage. Nettoyer et entretenir les espaces extérieurs.

II	Espaces de vie	Employé(e) familial(e) (B)	Idem employé(e) familial(e) (A) + entretenir le linge, repasser le linge délicat, préparer les repas courants, effectuer les courses.
	Environnement technique	Accompagnateur (rice)/Personne de compagnie	Accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs.
	Environnement externe	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-femme toutes mains (B)	Idem employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-femme toutes mains (A) + effectuer des petits travaux de jardinage.
		Gardien (ne) (A)	Surveiller la propriété (habitation et dépendances). Entretien la propriété (habitation et dépendances).
III	Enfant	Garde d'enfant(s) (A)	S'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou moins de 3 ans. Nettoyer les espaces de vie de l'enfant. Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs.
		Garde d'enfant(s) (B)	Idem garde d'enfant(s) (A) + entretenir le linge de l'enfant.
	Adulte	Assistant(e) de vie (A)	Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes (activités sociales et/ou de loisirs, courses, tâches ménagères, entretien du linge, préparation de repas courants, tâches administratives courantes).
	Espaces de vie	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Idem employé(e) familial(e) (B) + surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans et surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs.
	Environnement technique	Secrétaire particulier (ère)	Rédiger des écrits, rechercher des documents. Réaliser une assistance administrative et une assistance à la gestion du budget familial.
	Environnement externe	Gardien (ne) (B)	Idem gardien (ne) (A) + assurer des tâches complémentaires.
IV	Adulte	Assistant(e) de vie (B)	Idem assistant(e) de vie (A) + effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques. Accompagner l'employeur dans la prise des repas, la réalisation des gestes d'hygiène corporelle, les transferts et les déplacements, l'habillement.

V	Adulte	Assistant(e) de vie (C)	Idem assistant(e) de vie (A) + réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques. Assister l'employeur dans : la prise des repas, lors de ses transferts et déplacements, et lors de l'habillage, assister une tierce personne (professionnel de santé, aidant familial) dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle.
VI	Adulte	Assistant(e) de vie (D)	Idem assistant(e) de vie (C) + réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap.
	Environnement technique	Enseignant(e) particulier (ère) (élémentaire) (A)	Évaluer le niveau de l'apprenant. Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.
		Assistant(e) informatique (A)	Identifier le besoin. Installer et configurer le matériel informatique. Intervenir sur une panne informatique.
VII	Environnement technique	Enseignant(e) particulier (ère) (collège, lycée) (B)	Évaluer le niveau de l'apprenant. Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.
		Assistant(e) informatique (B)	Idem assistant(e) informatique (A) + accompagner la personne dans le domaine informatique.
VIII	Environnement technique	Enseignant(e) particulier (ère) (études supérieures) (C)	Évaluer le niveau de l'apprenant. Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.

♦ Accord du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au JO)

Section 10 : Salaires, primes et indemnités

25 Majoration des salaires minima pour ancienneté ■ Majoration supprimée par l'avenant du 21-3-2014 étendu.

1° Taux : 3 % après 3 ans, puis + 1 % par an jusqu'à un maximum de 10 % après 10 ans de travail.

2° Base de calcul : salaire minimum conventionnel (v. n° 33).

Remarque : pour la Cour de cassation, l'article 20 de la CCN prévoit une rémunération globale minimum calculée en fonction de l'ancienneté du salarié mais n'institue pas, au profit de ce dernier, une prime d'ancienneté (♦ Cass. soc., 31 janv. 2006, n° 03-47.075).

♦ Art. 20 modifié par avenant du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant salaires S 39 du 21-3-2014 étendu)

26 Majoration pour certification professionnelle ■ Le salaire minimum conventionnel de base (v. n° 33) est majoré pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche (inscrite au RNCP).

1° Bénéficiaires :

- salariés relevant des emplois-repères du domaine « enfant » et de l'emploi-repère « employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) », titulaires :
 - du titre de niveau V : assistant maternel/garde d'enfant,
 - ou du CQP : garde d'enfants au domicile de l'employeur ;
- salariés relevant des emplois-repères du domaine « adulte », titulaires :
 - du titre de niveau V : assistant de vie dépendance,
 - ou du CQP : assistant de vie ;
- salariés relevant des emplois-repères du domaine « espaces de vie », titulaires :
 - du titre de niveau V : employé familial,
 - ou du CQP : employé familial polyvalent.

2° Taux : 3 % pour les niveaux I à IV et 4 % pour les niveaux V et VI (v. n°s 23 et 24).

3° Base de calcul : salaire minimum conventionnel (v. n° 33).

4° Montants

Niveau	Majoration	Au 1-4-2016		Au 1-8-2018		Au 1-9-2019		Au 1-10-2020	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	+ 3 %	9,92 €	1 726,08 €	10,28 €	1 788,72 €	10,43 €	1 814,82 €	10,56 €	1 837,44 €
II	+ 3 %	10,07 €	1 752,18 €	10,31 €	1 793,94 €	10,51 €	1 828,74 €	10,63 €	1 849,62 €
III	+ 3 %	10,28 €	1 788,72 €	10,52 €	1 830,48 €	10,71 €	1 863,54 €	10,84 €	1 886,16 €
IV	+ 3 %	10,48 €	1 823,52 €	10,71 €	1 863,54 €	10,92 €	1 900,08 €	11,05 €	1 922,70 €
V	+ 4 %	10,89 €	1 894,86 €	11,02 €	1 917,48 €	11,23 €	1 954,02 €	11,37 €	1 978,38 €
VI	+ 4 %	11,28 €	1 962,72 €	11,56 €	2 011,44 €	11,78 €	2 049,72 €	11,93 €	2 075,82 €

(1) ♦ Avenant S 39 du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO et au plus tôt le mois

calendaire suivant celui de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension du dernier des 2 accords de même date relatifs à la nouvelle classification et à la suppression de la majoration des salaires minima pour ancienneté.

(2) ♦ Avenant S 40 du 12-1-2018 étendu par arrêté du 17-7-2018, JO 24-7-2018, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

(3) ♦ Avenant S 41 du 9-1-2019 étendu par arrêté du 2-8-2019, JO 9-8-2019, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

(4) ♦ Avenant S 42 du 14-2-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020, applicable à compter du 1^{er} jour calendaire du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

♦ Art. 20 modifié par avenant du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant salaires S 39 du 21-3-2014 étendu)

♦ Avenant S 39 du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension du dernier des 2 accords de même date relatifs à la nouvelle classification et à la suppression de la majoration des salaires minima pour ancienneté)

27 Travail le jour du repos hebdomadaire ■ Voir n° 15.

28 Travail de nuit des gardes-malade ■ Voir n° 18.

29 Conduite automobile ■ Le salarié, autre que le chauffeur, qui effectue, pour les besoins du service, la conduite d'un véhicule automobile perçoit un supplément de rémunération fixé de gré à gré en fonction de l'importance du service. Si le véhicule utilisé est celui du salarié, celui-ci est indemnisé des frais supplémentaires sur la base du barème kilométriques des fonctionnaires, sauf accord particulier.

♦ Art. 20

30 Salaires des jeunes âgés de moins de 18 ans ■ Abattement de 20 % avant 17 ans, de 10 % entre 17 et 18 ans, supprimé après 6 mois de pratique professionnelle.

♦ Art. 24

31 Paiement par chèque emploi-service ■ Le chèque emploi-service peut être utilisé pour rémunérer le personnel employé de maison, visé dans le champ d'application de la CCN, qui effectue au domicile privé de particuliers :

- soit des prestations de travail occasionnelles d'une durée hebdomadaire maximale de 8 heures ou d'une durée dans l'année d'un mois non renouvelable (dans ces cas, le chèque emploi-service tient lieu de contrat de travail) ;

•soit des prestations de travail non occasionnelles d'une durée de plus de 8 heures par semaine ou de plus de 1 mois par an. Dans ces cas, un contrat de travail n'est pas nécessaire (v. n° 3).

♦ Annexe 3 résultant de l'accord du 13-10-95 étendu par arrêté du 5-3-96, JO 19-3-96

32 Avantages en nature ■

Avantage	Au 1-4-2016	Au 1-8-2018	Au 1-9-2019	Au 1-10-2020
Repas			4,70 €	
Logement			71 €	

(1) ♦ Avenant S 39 du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension du dernier des 2 accords de même date relatifs à la nouvelle classification et à la suppression de la majoration des salaires minima pour ancienneté.

(2) ♦ Avenant S 40 du 12-1-2018 étendu par arrêté du 17-7-2018, JO 24-7-2018, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

(3) ♦ Avenant S 41 du 9-1-2019 étendu par arrêté du 2-8-2019, JO 9-8-2019, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

(4) ♦ Avenant S 42 du 14-2-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020, applicable à compter du 1^{er} jour calendaire du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

33 Salaires minima (base 174 h/mois) ■ Les barèmes ci-après s'entendent sans majoration pour certification professionnelle (v. n° 26), avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies.

Niveau	Au 1-4-2016		Au 1-8-2018		Au 1-9-2019		Au 1-10-2020	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	9,63 €	1 675,62 €	9,98 €	1 736,52 €	10,13 €	1 762,62 €	10,25 €	1 783,50 €
II	9,78 €	1 701,72 €	10,01 €	1 741,74 €	10,20 €	1 774,80 €	10,32 €	1 795,68 €
III	9,98 €	1 736,52 €	10,21 €	1 776,54 €	10,40 €	1 809,60 €	10,52 €	1 830,48 €
IV	10,17 €	1 769,58 €	10,40 €	1 809,60 €	10,60 €	1 844,40 €	10,73 €	1 867,02 €
V	10,47 €	1 821,78 €	10,60 €	1 844,40 €	10,80 €	1 879,20 €	10,93 €	1 901,82 €
VI	10,85 €	1 887,90 €	11,12 €	1 934,88 €	11,33 €	1 971,42 €	11,47 €	1 995,78 €

VII	11,12 €	1 934,88 €	11,12 €	1 934,88 €	11,60 €	2 018,40 €	11,74 €	2 042,76 €
VIII	11,79 €	2 051,46 €	11,79 €	2 051,46 €	12,01 €	2 089,74 €	12,15 €	2 114,10 €
IX	12,48 €	2 171,52 €	12,48 €	2 171,52 €	12,72 €	2 213,28 €	12,87 €	2 239,38 €
X	13,24 €	2 303,76 €	13,24 €	2 303,76 €	13,49 €	2 347,26 €	13,65 €	2 375,10 €
XI	14,10 €	2 453,40 €	14,10 €	2 453,40 €	14,37 €	2 500,38 €	14,54 €	2 529,96 €
XII	15,02 €	2 613,48 €	15,02 €	2 613,48 €	15,31 €	2 663,94 €	15,49 €	2 695,26 €

(1) ♦ Avenant S 39 du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension du dernier des 2 accords de même date relatifs à la nouvelle classification et à la suppression de la majoration des salaires minima pour ancienneté.

(2) ♦ Avenant S 40 du 12-1-2018 étendu par arrêté du 17-7-2018, JO 24-7-2018, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO.

(3) ♦ Avenant S 41 du 9-1-2019 étendu par arrêté du 2-8-2019, JO 9-8-2019, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO.

(4) ♦ Avenant S 42 du 14-2-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020, applicable à compter du 1^{er} jour calendaire du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.