

Convention collective nationale
des SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR
du 24 novembre 1999

(Etendue par arrêté du 2 mars 2000 - JO du 11 mars 2000)

Article 1^{er} - Dispositions générales

a) *Champ d'application professionnel (code NAF 95-OZ)*

La présente convention collective règle les rapports entre les particuliers employeurs et leurs salariés. Le caractère spécifique de cette profession est de s'exercer au domicile privé du particulier employeur avec toutes les conséquences qui en découlent.

Le particulier employeur n'est pas une entreprise.

Est salarié toute personne, à temps plein ou partiel, qui effectue tout ou partie des tâches de la maison à caractère familial ou ménager.

La présente convention s'applique aux utilisateurs du chèque emploi-service (voir accord du 13 octobre 1995, en annexe III).

Le particulier employeur ne peut poursuivre, au moyen de ces travaux, des fins lucratives.

b) *Champ d'application géographique*

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain.

c) *Libertés d'opinion et syndicale*

Les contractants reconnaissent la liberté d'opinion et la liberté syndicale.

d) *Durée de la convention, dénonciation, modification et révision*

La convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties a la possibilité de la dénoncer en partie ou en totalité, par pli recommandé, avec avis de réception et préavis de 3 mois (1).

Conformément au code du travail, la dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention et déposée auprès des services du ministère du travail.

Dans ce cas, la convention ou la partie de la convention dénoncée restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord et au maximum pendant 1 an.

La commission paritaire nationale (ou mixte) est composée des représentants des particuliers employeurs (FEPÉM) et des organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire nationale de la présente convention. La commission paritaire devra alors être convoquée dans un délai de 1 mois.

Ses modalités de fonctionnement sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 2 mars 2000, art. 1er).*

e) *Avantages acquis*

Cette convention collective nationale annule et remplace la convention collective nationale signée le 3 juin 1980.

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

f) *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention par arrêté ministériel afin de la rendre obligatoire dans tout le territoire entrant dans le champ d'application.

g) *Entrée en application*

La présente convention collective sera applicable à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

h) *Périodicité de la négociation*

Les parties signataires se rencontrent au moins une fois par an pour négocier les salaires, au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications, ou à la demande de la partie la plus diligente.

i) Présence aux réunions paritaires

Des heures de liberté prises sur le temps de travail, non rémunérées ou récupérables, pourront être accordées, sauf cas de force majeure, au salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires de la profession dans la limite de 9 heures par trimestre pour le salarié à temps complet chez le même employeur et de 9 heures par semestre pour le salarié à mi-temps chez le même employeur. Ces heures seront justifiées par une convocation et annoncées à l'employeur avec un préavis de 12 jours.

Les partenaires sociaux conviennent de se donner les moyens financiers du fonctionnement paritaire de la branche selon les modalités définies ultérieurement en annexe.

j) Conciliation et interprétation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation dont le siège est fixé à Paris.

Cette commission a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles, notamment à l'occasion de l'interprétation de la convention collective nationale.

La commission ne peut être saisie de conflits collectifs ou individuels (mettant en cause l'interprétation d'un article) que par l'une des organisations membres de la commission.

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant des organisations salariales et par un représentant de l'organisation patronale, choisis parmi les organisations signataires de la présente convention.

La commission est convoquée à la diligence du président et doit se réunir dans le délai de 1 mois après la demande.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord entre les parties.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membres présents de la commission.

En tout état de cause, les parties peuvent porter leurs différends devant les juridictions compétentes.

Article 2 - Classification

Article modifié par accord du 9 juillet 2007, BO n° 2007-38, arrêté du 26 novembre 2007, JO du 28 novembre 2007

NIVEAU	CRITÈRE	EMPLOI MÉNAGER ET FAMILIAL	POSTE D'EMPLOI À CARACTÈRE FAMILIAL (PECF)	EMPLOI SPÉCIFIQUE
I	Exécutant. Sous la responsabilité de l'employeur.	Employé de maison.		Repasseuse familiale.
II	Compétences acquises dans la profession et capacités d'initiatives. Sens des responsabilités (employeur présent ou non)	Employé de maison. Employé familial titulaire du certificat d'employé familial polyvalent.	Assistant de vie 1. Employé familial auprès d'enfants. Dame ou homme de compagnie.	Homme et femme toutes mains. Accompagnement scolaire. Garde partagée : Salarié non titulaire du CQP "Garde d'enfants au domicile

	ou Certificat d'employé familial polyvalent (titre homologué) (1).			de l'employeur".
III	Responsabilité. Autonomie. Expérience, ou Certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par la branche : - assistant de vie ; - garde d'enfants au domicile de l'employeur.		Assistant de vie 2 pour personne dépendante. Assistant de vie, titulaire du CQP. Employé familial auprès d'enfants, titulaire du CQP. Garde-malade de jour, à l'exclusion de soins.	Cuisinier qualifié. Femme de chambre. Valet de chambre. Lingère. Repasseuse qualifiée. Secrétaire particulier. Garde partagée : Salarié titulaire du CQP "Garde d'enfants au domicile de l'employeur".
IV	Responsabilité entière. Autonomie totale. Expérience. Qualification.	Employé de maison, ou Employé familial très qualifié avec responsabilité de l'ensemble des travaux ménagers et familiaux.	Garde-malade de nuit, à l'exclusion de soins.	
V	Hautement qualifié.		Nurse. Gouvernante d'enfants.	Maître d'hôtel. Chauffeur. Chef cuisinier. Secrétaire particulier bilingue.

(1) Par arrêté d'extension du 20 janvier 1998 (Journal officiel du 5 février 1998).

Article 3 – Postes d'emploi à caractère familial (PECF)

Présence responsable

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non.

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.

a) 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 aux 2/3 de 1 heure de travail effectif.

b) Description des postes

1. Employé familial auprès d'enfants, non titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) "Garde d'enfants" (niveau II) :

Assure en priorité le travail et la responsabilité auprès des enfants de tous âges.

Selon les directives des parents, assure le travail effectif lié à la présence des enfants, notamment : préparation de leurs repas, entretien de leur linge, habillement, toilettes, promenades, trajets, nettoyage de leurs chambres, salle de bains, cuisine, etc.

Contribue à l'éveil des enfants.

Si l'employé effectue d'autres tâches familiales et ménagères, celles-ci sont du travail effectif.

2. Dame ou homme de compagnie (niveau II) :

Assure une présence auprès de personnes en veillant à leur confort physique et moral.

3. Assistant de vie 1 (niveau II) :

Assure une présence auprès de personnes âgées ou handicapées en veillant à leur confort physique et moral, et en exécutant les tâches ménagères courantes.

4. Assistant de vie 2 (niveau III) :

Assure auprès des personnes âgées et handicapées dépendantes les tâches de la vie quotidienne que celles-ci ne peuvent réaliser, leur permettant ainsi de vivre à leur domicile.

Ou assistant de vie titulaire d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) "Assistant de vie".

5. Employé familial auprès d'enfants, titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) "Garde d'enfants" (niveau III) :

Voir description paragraphe 1.

6. Garde-malade de jour, à l'exclusion de soins (niveau III) :

Assure une présence auprès du ou des malades, à l'exclusion de soins, en veillant à leur confort physique et moral.

7. Garde-malade de nuit, à l'exclusion de soins (niveau IV) :

Garde-malade de nuit étant à proximité du malade et susceptible d'intervenir à tout moment, à l'exclusion de soins.

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.

8. Nurse. - Gouvernante d'enfants (niveau V) :

Emploi qualifié par un diplôme ou 5 ans de pratique professionnelle, assurant l'éducation et les soins aux enfants ou la prise en charge totale de nouveau-nés qui lui sont confiés. Les conditions particulières à cet emploi seront définies au contrat.

Article 4 - Emplois spécifiques

Article modifié par accord du 10 octobre 2002, en vigueur 1 jour franc après l'extension, BO n° 2002-45, arrêté du 16 mai 2003, JO du 29 mai 2003

1. Homme et femme toutes mains :

Homme et femme chargés d'exécuter des travaux de petit entretien.

2. Garde partagée :

Salarié assurant simultanément la garde des enfants de deux familles alternativement au domicile de l'une et de l'autre.

Le travail et la responsabilité auprès des enfants des deux familles employeurs resteront une priorité.

Selon les directives des parents, assure le travail effectif lié à la présence des enfants, notamment : préparation de leurs repas, entretien du linge, habillement, toilettes, promenades, trajets, nettoyage de leurs chambres, salle de bains, cuisine, etc. ;

Contribue à l'éveil des enfants.

Il est spécifiquement dans la nature de cet emploi de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes, ce qui implique une concertation et une entente des parents.

Ce qui précède constitue une clause essentielle du contrat.

Cela implique également des règles spécifiques :

- Contrat de travail (art. 7 de la CCN des salariés du particulier employeur)

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.

- Rupture du contrat de travail (art. 11 et 12 de la CCN des salariés du particulier employeur)

La rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat.

- Durée du travail (art. 15 de la CCN des salariés du particulier employeur)

La durée du travail s'entend du total des heures effectuées au domicile de l'une et de l'autre famille.

Toutes ces heures ont le caractère de travail effectif.

- Congés payés (art. 16 de la CCN des salariés du particulier employeur)

La date des congés payés est fixée par les deux employeurs d'un commun accord, de telle sorte que le salarié bénéficie d'un congé légal réel.

- Rémunération (art. 20 de la CCN des salariés du particulier employeur)

Chaque famille rémunère les heures effectuées à son domicile selon les modalités définies au contrat de travail.

- Médecine du travail (art. 22 de la CCN des salariés du particulier employeur)

Si la durée du travail globale équivaut à un temps plein, la médecine du travail est obligatoire à la charge des deux employeurs.

Article 5 - Salarié logé

Pour le salarié à temps complet ou à temps partiel logé par l'employeur, le logement est une prestation en nature déduite du salaire net.

Article 6 - Nuit

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)

1. Présence de nuit (niveaux II et III) :

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. Garde-malade de nuit (niveau IV) :

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.

Article 7 - Contrat de travail

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit. Il est rédigé soit à l'embauche, soit à la fin de la période d'essai au plus tard.

Dans ce dernier cas, une lettre d'embauche est établie lors de l'engagement. Elle précise la période d'essai.

Le contrat à durée déterminée est soumis à des règles spécifiques prévues par le code du travail.

Le chèque emploi-service : les employeurs utilisant le chèque emploi-service doivent se reporter à [l'annexe III : accord paritaire du 13 octobre 1995](#).

Article 8 - Période d'essai

Une période d'essai initiale de 1 mois maximum précédera l'engagement définitif. Sa durée sera précisée par écrit à l'embauche. Elle pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le salarié en ait été averti par écrit avant l'expiration de la première période.

Dans cette limite, chacun pourra reprendre sa liberté sans préavis ni indemnité.

Article 9 - Ancienneté

Article étendu sous réserve de l'application de [l'article L. 931-7 du code du travail \(arrêté du 2 mars 2000, art. 1er\)](#).

Pour l'application des dispositions de la présente convention subordonnées à une certaine ancienneté, on se référera à la définition suivante :

L'ancienneté, à la date de l'événement, s'entend des services continus, effectués chez le même employeur depuis la date d'engagement, du contrat en cours, qu'il s'agisse d'un contrat à temps complet ou à temps partiel.

Sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté les périodes non travaillées suivantes :

- congés payés ;
- congés de maternité et d'adoption ;
- accident du travail ou maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident du trajet ;
- congés de formation de la branche professionnelle ;
- congé parental pour la moitié de sa durée.

Article 10 - Absence du salarié

Toute absence doit être justifiée.

Article 11 - Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative du salarié

a) Démission du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par la démission du salarié. La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

La durée du préavis à effectuer par le salarié est fixée à :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 2 semaines pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

b) Départ volontaire à la retraite du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par le salarié âgé de 60 ans au moins qui fait part à l'employeur de sa volonté de cesser son activité pour prendre sa retraite.

La durée du préavis à effectuer par le salarié est celle due en cas de licenciement : voir article 12 a, paragraphe 2.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite versée par l'employeur est de :

- 1/2 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 1 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 1,5 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 2 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est celui servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement : voir article 12 a, paragraphe 3.

Cette indemnité de départ volontaire à la retraite ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature.

Article 12 - Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur

a) Licenciement du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse.

La rupture consécutive au décès de l'employeur fait l'objet de l'article 13.

1. Procédure de licenciement :

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise et le lieu de travail étant son domicile privé, les règles de procédure spécifiques au licenciement économique et celles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable ne sont pas applicables.

En conséquence, l'employeur, quel que soit le motif du licenciement, à l'exception du décès de l'employeur, est tenu d'observer la procédure suivante :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien (éventuel licenciement) :

- entretien avec le salarié : l'employeur indique le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié ;

- notification de licenciement : s'il décide de licencier le salarié, l'employeur doit notifier à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement.

La lettre ne pourra être expédiée moins de 1 jour franc après la date prévue pour l'entretien préalable.
La date de la première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

2. Préavis :

Le préavis doit être exécuté dans les conditions de travail prévues au contrat.

La durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde (1) est fixée à :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 2 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

3. Indemnité de licenciement :

Une indemnité distincte de l'éventuelle indemnité de préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, (1) aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité non soumise à cotisations et contributions sociales sera calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- pour les années au-delà de 10 ans : 1/6 ($1/6 = 1/10 + 1/15$) de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur, au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois précédant la date de fin de contrat (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*).

Cette indemnité de licenciement ne se cumule avec aucune indemnité de même nature.

(1) La faute lourde est celle qui révèle une intention de nuire à l'employeur. Elle est privative de toutes indemnités, y compris de l'indemnité compensatrice de congés payés de l'année de référence en cours.

4. Heures de liberté pendant le temps de préavis :

Pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit, sans diminution de salaire :

- s'ils ont moins de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables ;
- s'ils ont plus de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables.

Ces 2 heures seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du salarié, à défaut d'accord entre les parties. Employeur et salarié pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Le salarié qui trouve un nouveau travail pendant le temps de préavis n'est pas tenu d'effectuer la totalité du préavis. Il pourra, sur présentation du justificatif d'un nouvel emploi, cesser le travail après avoir effectué 2 semaines de préavis dans la limite du préavis restant à courir. Salarié et employeur seront alors dégagés de leurs obligations en ce qui concerne l'exécution et la rémunération du préavis non exécuté.

b) Mise à la retraite du salarié

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié si celui-ci peut bénéficier d'une pension à taux plein du régime général de la sécurité sociale et s'il a atteint l'âge minimum prévu par le régime d'assurance vieillesse.

Lorsque l'employeur peut procéder à la mise à la retraite :

- il informe le salarié de sa décision ;
- les règles en matière de préavis sont celles définies en cas de licenciement ;
- l'indemnité de mise à la retraite versée par l'employeur est équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 a, paragraphe 3, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

c) Inaptitude médicale du salarié

Lorsque le salarié est reconnu inapte partiellement ou totalement par la médecine du travail, l'employeur, qui ne peut reclasser le salarié dans un emploi différent pour lequel il serait apte, doit mettre fin par licenciement au contrat de travail dans un délai de 1 mois.

Article 13 - Décès de l'employeur

Le décès de l'employeur met fin *ipso facto* au contrat de travail qui le liait à son salarié.

Le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers.

La date du décès de l'employeur fixe le départ du préavis.

Sont dus au salarié :

- le dernier salaire ;
- les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté lorsque l'employeur décède ;
- l'indemnité de congés payés.

Article 14 - Certificat de travail. - Attestation ASSEDIC

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- si le salarié en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement ;
- une attestation destinée à l'ASSEDIC pour faire valoir ses droits au chômage, sauf en cas de départ en retraite.

Article 15 - Durée du travail

Conformément à la directive européenne n° 97/81 du 15 décembre 1997 publiée au *JOCE* L. 14 du 20 janvier 1998, tout salarié dont la durée normale de travail calculée sur une base hebdomadaire, ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à 1 an, est inférieure à 40 heures hebdomadaires, est un "travailleur à temps partiel". Une heure de présence responsable correspond aux 2/3 de 1 heure de travail effectif : voir article 3 a "Définition de la présence responsable".

a) Durée du travail pour un salarié à temps plein

La durée conventionnelle du travail effectif est de 40 heures hebdomadaires pour un salarié à temps plein.

Pour les emplois sans heures de présence responsable (voir art. 2 "Classification"), dans le cas où le salarié reste à la disposition de l'employeur sans travail effectif, les heures au-delà de 40 heures et dans la limite de 4 heures par semaine seront rémunérées au taux plein du niveau de la classification.

Cet article pourra être revu en fonction de la répercussion sur la profession de l'évolution générale des emplois.

b) Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectivement travaillées, effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures de travail effectif.

1. Horaires réguliers :

Si l'horaire est régulier, la majoration pour heures supplémentaires est applicable lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou le nombre d'heures résultant de la transformation (1) en heures de travail effectif dépasse 40 heures hebdomadaires.

2. Horaires irréguliers :

Si l'horaire est irrégulier, la majoration pour heures supplémentaires est applicable lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou le nombre d'heures résultant de la transformation (1) dépasse une moyenne de 40 heures hebdomadaires calculée sur un trimestre.

En cas d'horaires irréguliers, l'amplitude hebdomadaire va de 0 à 48 heures.

(1) Une heure de présence responsable correspond à 2/3 d'une heure de travail effectif.

3. Rémunération.- Récupération :

Les heures supplémentaires telles que calculées aux paragraphes précédents sont rémunérées, ou récupérées dans les 12 mois, suivant accord entre les parties.

Elles ne pourront excéder une moyenne de 8 heures par semaine calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives sans dépasser 10 heures au cours de la même semaine.

Elles donneront lieu en rémunération ou en récupération à une majoration de 25 % (pour les 8 premières heures) et à une majoration de 50 % (pour les heures supplémentaires au-delà de 8 heures).

c) Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives et être donné de préférence le dimanche. A ces 24 heures s'ajoutera une demi-journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

Le travail, le jour de repos hebdomadaire, ne peut être qu'exceptionnel. Si un travail est exécuté, à la demande de l'employeur, le jour de repos hebdomadaire, il sera rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré par un repos équivalent, majoré dans les mêmes proportions.

Toute autre modalité de repos hebdomadaire devra donner lieu à un accord entre les parties ; cet accord sera notifié dans le contrat de travail.

Article 16 - Les congés payés annuels

a) Ouverture du droit

Le droit aux congés payés annuels est acquis au salarié (à temps complet ou partiel) qui, au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de présence au travail.

b) Durée du congé

La durée du congé payé annuel est de 2 jours et demi ouvrables par mois (ou période de 4 semaines ou périodes équivalentes à 24 jours) de présence au travail, quel que soit l'horaire habituel de travail.

Sont aussi assimilés à de la présence au travail :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les congés pour événements personnels ;
- les jours fériés chômés ;
- les congés de formation continue ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser 30 jours ouvrables (5 semaines).

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congé est fixée par l'employeur, avec un délai suffisamment long (2 mois au minimum) précisé dans le contrat de travail, pour permettre au salarié l'organisation de ses vacances.

c) Prise de congé

Les congés annuels doivent être pris.

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

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

d) Fractionnement des congés

Lorsque des droits dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

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

- lorsque le fractionnement émane de l'employeur, avec l'agrément du salarié, il donne droit à :
- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.
- lorsque la demande de fractionnement émane du salarié, l'employeur peut subordonner son accord au renoncement aux jours supplémentaires de congé.

La cinquième semaine, dans la limite des droits acquis, peut être accolée à une période de 4 semaines (ou 24 jours ouvrables) si les parties en conviennent. La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

e) Rémunération des congés

Les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris.

La rémunération brute des congés ne peut être inférieure :

- ni à la rémunération totale brute qui serait due au moment du règlement de la rémunération pour un temps de travail égal à celui du congé ;
- ni à 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence.

La rémunération due par jour ouvrable est égale à 1/6 du salaire hebdomadaire, sauf application plus favorable des règles indiquées ci-dessus.

Les prestations en nature dont le salarié cesse de bénéficier pendant les congés ne seront pas déduites du montant de sa rémunération.

f) Chèque emploi-service

Lorsque l'employeur et le salarié ont opté pour le chèque emploi-service, le salaire horaire net figurant sur le chèque emploi-service est égal au salaire horaire net convenu majoré de 10 % au titre des congés payés. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de rémunérer les congés au moment où ils sont pris.

Article 17 - Autres congés

a) Les congés pour événements personnels

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes.

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ouvrable ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.

Avec condition d'ancienneté de 3 mois chez l'employeur :

- décès du beau-père ou belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux(se)) : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ouvrables.

Ces jours de congé doivent être pris en accord avec l'employeur dans les jours qui entourent l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entourent l'événement.

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

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur 1 jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

b) Les congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, pourront être accordés à la demande du salarié. Les congés n'entreront pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

c) Les congés supplémentaires imposés par l'employeur

Si rien n'est prévu dans le contrat de travail et que l'employeur impose à un salarié un congé d'une durée supérieure à celle du congé annuel auquel peut prétendre l'intéressé, il est tenu de verser à celui-ci, pendant toute la durée du

congé supplémentaire, une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire qui serait dû pour une même période travaillée.

Ce temps de congé supplémentaire et l'indemnité y afférente ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés annuels à venir ni sur les indemnités correspondant à ceux-ci.

d) Les congés de mère de famille âgée de moins de 21 ans

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour ouvrable si le congé annuel n'excède pas 6 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui est au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

e) Les congés du jeune travailleur de moins de 21 ans

Voir article 24 i "Congé du jeune travailleur âgé de moins de 21 ans".

f) Les congés pour enfants malades

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Article 18 - Jours fériés

1er Mai :

Seul le 1er Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1er Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

Jours fériés ordinaires :

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes :

- avoir 3 mois d'ancienneté chez le même employeur ;
- avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ;
- s'il travaille à temps complet (40 heures par semaine), avoir accompli 200 heures de travail au moins au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;
- s'il travaille à temps partiel, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.

Article 19 - Couverture maladie-accident

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté chez le même employeur, et quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, bénéficient :

- en cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constaté par avis d'arrêt de travail adressé à l'employeur dans les 48 heures, et contre-visite s'il y a lieu, à condition d'être soignés dans un pays de l'Union européenne, d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la sécurité sociale, réelle ou reconstituée.

Cette indemnisation, qui ne peut être inférieure globalement à celle garantie par les dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, prend effet à partir :

- du 1er jour indemnisable par la sécurité sociale, en cas d'accident de travail et assimilé ;
- du 1^{er} le jour, pour chaque arrêt, dans les autres cas ;

- en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale à un taux égal ou supérieur à 66 % ou en cas d'invalidité équivalente reconnue par le service médical mandaté par l'organisme gestionnaire, d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la sécurité sociale, réelle ou reconstituée.

Ces garanties sont financées par un fonds de prévoyance auquel cotisent employeurs et salariés :

- l'indemnisation résultant des dispositions de la loi de mensualisation (loi n° 78-49 du 19 janvier 1978) est financée en totalité par les cotisations de l'employeur ;
- l'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations de l'employeur et du salarié.

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe VI "Prévoyance" de la présente convention collective. Ces dispositions s'appliquent depuis le 1er janvier 1999.

Article 20 - Rémunération

a) Salaires

1. Salaire horaire :

Pour 1 heure de travail effectif aucun salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel, ni au SMIC horaire en vigueur, sauf abattement légal particulier.

2. Salaire mensuel :

Pour les horaires réguliers (à temps complet ou à temps partiel), le salaire est mensualisé (salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaire x 52/12) :

- pour un temps complet, le salaire est calculé sur la base de 174 heures ;
- pour les horaires irréguliers, le salaire est calculé, à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

3. 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 - ancienneté comprise - doit au moins être égal au salaire minimum conventionnel majoré de l'ancienneté acquise.

4. Majoration pour ancienneté :

Le salaire minimum conventionnel est majoré de 3 % après 3 ans, plus 1 % par an jusqu'à 10 % après 10 ans de travail chez le même employeur.

5. Prestations en nature :

On désigne par prestations en nature les repas ou le logement fournis.

Le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

6. Présence de nuit :

Voir article 6 "Nuit".

b) Périodicité

Le paiement des salaires se fera à date fixe au moins une fois par mois et au plus tard le dernier jour du mois.

c) Bulletin de paie

Un bulletin de paie sera délivré au salarié au moins une fois par mois. Un modèle de bulletin de paie est annexé à la présente convention (annexe II).

d) Chèque emploi-service

Lorsque l'employeur et le salarié optent pour le chèque emploi-service, l'employeur n'est pas tenu de délivrer un bulletin de paie.

e) Conduite automobile

Au cas où l'employeur demande au salarié autre que le chauffeur d'assurer, pour les besoins du service, la conduite d'un véhicule automobile, un supplément de rémunération sera prévu au contrat de travail et fixé de gré à gré en fonction de l'importance du service.

L'employeur veillera à la conformité du contrat d'assurance du véhicule utilisé.

Dans le cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, l'employeur vérifiera que le contrat d'assurance du salarié le lui permet et celui-ci sera indemnisé des frais supplémentaires engagés de ce fait. Sauf accord particulier, on appliquera à cet effet le barème kilométrique des fonctionnaires.

Article 21 - Hygiène et logement

Le logement de fonction, mis par l'employeur à la disposition du salarié, est un accessoire du contrat de travail. Il doit être restitué par le salarié lors de la rupture du contrat au terme de l'exécution du préavis.

Dans tous les cas où le contrat est suspendu et durant les périodes de préavis, le logement ne peut être repris par l'employeur sans l'accord du salarié. Cependant, si le salarié n'occupe pas le logement, l'employeur pourra, après l'en avoir avisé, y loger un remplaçant. L'employeur aura alors la garde des affaires personnelles du salarié en un lieu où elles ne peuvent se détériorer.

Les employeurs assureront à leur salarié un logement décent, pourvu d'une fenêtre, d'un éclairage convenable, d'un moyen de chauffage approprié et équipé d'une installation sanitaire normale ; à défaut, le salarié aura accès aux installations sanitaires de l'employeur.

Si le logement est meublé, le salarié devra disposer pour son usage exclusif d'une literie propre en bon état et du mobilier nécessaire.

Le salarié est tenu d'assurer le bon état et la propreté des locaux, literie et objets qui lui sont éventuellement confiés.

L'employeur et le salarié pourront procéder à l'état des lieux à l'embauche et à l'expiration du contrat.

Le blanchissage du linge fourni par l'employeur est à la charge de ce dernier.

Sauf accord particulier mentionné au contrat de travail, l'évaluation du logement est déterminée selon les termes de l'article 20 a, paragraphe 5.

Lorsque l'employé est nourri, la nourriture doit être saine et suffisante.

Article 22 - Surveillance médicale obligatoire

Les dispositions du code du travail concernant la surveillance médicale sont obligatoirement applicables aux salariés du particulier employeur employés à temps complet :

- examen médical d'embauche ;
- visite médicale périodique obligatoire ;
- visite médicale de reprise après absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie, au retour de congé de maternité, et après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail.

Article 23 - Maternité - Adoption - Congé parental

Les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles spécifiques prévues par le code du travail.

Article 24 - Jeunes travailleurs

a) Age d'admission au travail

Les adolescents de 14 à 16 ans ne pourront être embauchés que pendant la moitié de leurs vacances scolaires, uniquement pour des travaux légers.

b) Conclusion du contrat

Le contrat de travail des jeunes de moins de 16 ans devra être signé par leur représentant légal, après acceptation des termes par le mineur. Celui des jeunes de 16 à 18 ans peut être signé par le jeune avec autorisation de son représentant légal.

c) Durée du travail

La durée du travail hebdomadaire est la même que celle prévue pour les adultes à l'article 15 ; toutefois, ils ne pourront effectuer des heures supplémentaires.

d) Travaux pénibles

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux pénibles excédant leurs forces, ainsi qu'à la manipulation des produits dangereux.

e) Travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

f) Repos hebdomadaire

Les jeunes ont droit au minimum à un jour de repos de 24 heures consécutives par semaine donné le dimanche, plus une 1/2 journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

g) Protection morale des jeunes travailleurs

Les employeurs qui emploient des jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence sur les lieux de travail.

h) Salaire

Le salaire applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de capacité physique normale comporte un abattement fixé à :

- moins 20 % avant 17 ans ;
- moins 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle.

i) Congé du jeune travailleur âgé de moins de 21 ans

Quelle que soit leur ancienneté chez l'employeur, les jeunes travailleurs, 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.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

j) Congés de formation professionnelle

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Article 25 - Formation professionnelle

Les salariés bénéficient du droit à la formation continue (loi du 29 janvier 1996, accords de branche en annexes IV et V).

La commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) détermine les orientations et les conditions de mise en œuvre.

Une contribution à la charge de l'employeur est prélevée par l'URSSAF et gérée par un organisme paritaire collecteur agréé.

L'employeur prend l'initiative de l'envoi en formation du salarié.

Les modalités pratiques des conditions d'accès sont précisées dans l'accord joint en annexe V.

Article 26 - Protection morale - Violence sur le lieu de travail

Les employeurs doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence sur les lieux de travail.

Article 27 - Retraite complémentaire

Pour les employeurs et les salariés relevant de la présente convention collective, la caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l'institution de retraite complémentaire des employés de particuliers (IRCEM).

Fait à Paris, le 24 novembre 1999

SIGNATAIRES

Organisation patronale :

Fédération des particuliers employeurs (FEPEM)

Syndicats de salariés :

Fédération santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC

Fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes

(FGTA) FO

Fédération des services CFDT