

**AVIS AUX LECTEURS
CE QU'IL FAUT SAVOIR
SUR L'EVOLUTION DES TEXTES
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par l'arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, est parue au Journal officiel du 11 mars 2000.

Nous attirons l'attention des lecteurs sur le fait que la convention collective a été modifiée ou complétée par des textes et des jurisprudences postérieurs à sa publication au Journal officiel.

Vous trouverez ci-dessous les articles et annexes impactés.

Les services de la FEPEM sont naturellement à votre disposition pour tout complément d'information.

Article 1. Dispositions générales

a) Champ d'application professionnel :

- Depuis le 1^{er} janvier 2008, le code NAF est le 97 00Z.

Article 2. Classification

- Depuis le 21 juillet 2009¹, trois titres professionnels sont inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles aux côtés des certificats de qualification professionnelle déjà en place. Il s'agit des titres professionnels « assistant maternel/garde d'enfant », « assistant de vie dépendance » et « employé familial ».
- Depuis le 1^{er} avril 2016, une nouvelle grille de classification est applicable. La FEPEM et les organisations syndicales de salariés (CFDT ; FGTA/FO ; CGT) ont signé le 21 mars 2014 un accord de classification qui met en place une nouvelle grille de classification des emplois des salariés du particulier employeur. Cet accord de classification dont l'arrêté d'extension est paru au Journal officiel le 18 mars 2016 est applicable à compter du 1^{er} avril 2016.

21 emplois-repères qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes sont répartis dans 5 domaines d'activités : « enfant », « adulte », « espace de vie », « environnement technique », « environnement externe ».

Une nouvelle grille de salaires S40, rattachée à cette nouvelle classification, est également applicable à compter du 1^{er} août 2018².

¹ Arrêté du 8 juillet 2009 publié au Journal Officiel du 21 juillet 2009.

² Parution au Journal officiel du 24 juillet 2018

Article 3. Poste d'emploi à caractère familial (P.E.C.F.) présence responsable

- L'accord de classification du 21 mars 2014, applicable au 1^{er} avril 2016, a modifié cet article et a introduit en a) « une définition des postes d'emploi à caractère familial ». Ainsi, les postes d'emploi à caractère familial sont ceux du domaine « Adulte », du domaine « Enfant » et l'emploi-repère « Employé(e) familial(e) auprès d'enfants ».
- Le point a) « Définition de la présence responsable » est renuméroté en point b) « Définition de la présence responsable ». Son contenu reste inchangé. Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial sont en mesure d'effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable.
- Le point b) « Description des postes » et son contenu sont supprimés.

Article 4. Emplois spécifiques

1) Homme et femme toutes mains :

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

2) Garde partagée :

- 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.

Médecine du travail dans le cadre d'une garde partagée :

- Depuis la loi du 20 juillet 2011³, la médecine du travail est obligatoire pour tous les salariés du particulier employeur même si la durée du travail globale est inférieure à un temps plein⁴.

Article 6. Nuit

- L'accord de classification du 21 mars 2014, applicable au 1^{er} avril 2016, liste de manière limitative les emplois concernés par la nuit. Il s'agit des emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant » et l'emploi-repère « Employé(e) familial(e) auprès d'enfants ».
- Cet accord a également supprimé le poste de garde malade de nuit. Il s'agit désormais d'un « salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit ». Il est en outre précisé que « le salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit est à proximité du malade et est susceptible d'intervenir à tout moment ».

³ Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail. Cette dernière a modifié la rédaction du 5^o de l'article L. 7221-2 du code de travail. De plus, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé le 28 septembre 2011 (Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 2011, pourvoi n°10-14.284) qu'en vertu du principe d'égalité de traitement, les règles relatives à la surveillance médicale s'appliquaient à tous les salariés du particulier employeur, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. Ainsi, peu importe la durée de travail, la médecine du travail est obligatoire.

⁴ La durée globale correspond au total de la durée hebdomadaire des deux contrats de travail constituant la garde partagée.

Article 7. Contrat de travail

- Depuis le 1^{er} janvier 2013, les cotisations sociales sont calculées sur l'intégralité de la rémunération réellement versée. La déclaration sur la base du forfait est supprimée.

Article 8. Période d'essai

- Depuis la loi du 25 juin 2008, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois sans possibilité de renouvellement. Durant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat sans indemnité, ni procédure particulière.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance égal à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié;
- 48 heures entre 8 jours de présence et 1 mois de présence du salarié;
- 2 semaines après un mois de présence du salarié.

En cas de rupture du fait du salarié, ce dernier doit respecter un délai de prévenance égal à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence du salarié.

Article 11.

a) Rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié :

Départ volontaire à la retraite :

- Depuis la loi (n°2011-1906) du 21 décembre 2011, l'âge de départ volontaire à la retraite est fixé à 60 ans pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1951. Pour ceux nés à compter de cette date, cet âge varie entre 60 ans et 4 mois et 62 ans, en fonction de leur année de naissance.

Article 12.

a) Rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur :

Licenciement du salarié :

1. Procédure de licenciement :

- Dans un arrêt du 29 janvier 2002 (n°99-40254), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le particulier employeur devait respecter la procédure légale de licenciement. Ainsi, il convient de respecter un délai minimum de 5 jours ouvrables entre la remise en main propre de la convocation ou la première présentation du courrier au domicile du salarié et le jour de l'entretien, puis un délai minimum de 2 jours ouvrables à compter du lendemain de la date de l'entretien préalable pour l'envoi de la lettre RAR de licenciement.

3. Indemnité de licenciement :

- Dans un arrêt du 29 juin 2011 (n°10-11.525), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les salariés du particulier employeur devaient bénéficier des dispositions de l'article R.1234-2 du Code du travail comme les autres salariés et que, de ce fait, l'article L.7221-2 du Code du travail n'était pas limitatif.

- Pour les licenciements notifiés depuis le 23 septembre 2017, l'indemnité de licenciement est due dès lors que le salarié justifie d'au moins 8 mois d'ancienneté chez le même particulier employeur (contre 1 an auparavant).
- Pour les licenciements notifiés depuis le 27 septembre 2017, elle est calculée de la façon suivante :
Si le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans, il convient de lui verser $\frac{1}{4}$ de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté (contre $\frac{1}{5}$ ^{ème} auparavant).
Si le salarié a une ancienneté supérieure à 10 ans, il convient de lui verser, pour les années au-delà de 10 ans, $\frac{1}{3}$ de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté.

Pour déterminer le salaire mensuel brut moyen, il convient d'effectuer le calcul suivant :

- le $\frac{1}{12}$ ^{ème} de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement
OU
- le $\frac{1}{3}$ de la rémunération brute des trois derniers mois précédant la date de notification du licenciement.

Après avoir effectué ces deux calculs, seul le salaire mensuel moyen le plus élevé est retenu pour calculer l'indemnité de licenciement.

- L'article R.1234-1 du Code du travail précise qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

b) Rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur :

La mise à la retraite du salarié :

- Depuis la loi (n° 2010-1330) du 9 novembre 2010, la mise à la retraite peut se faire :
 - Avec l'accord du salarié :

L'âge à partir duquel l'employeur peut proposer une mise à la retraite est fixé à :

- 65 ans et 4 mois pour un salarié né au cours du second semestre 1951 ;
- 65 ans et 9 mois pour celui né en 1952 ;
- 66 ans et 2 mois pour celui né en 1953,
- 66 ans et 7 mois pour celui né en 1954 ;
- 67 ans pour celui né à partir de 1955.

Dans l'un de ces cas, l'employeur peut interroger le salarié sur son intention de quitter son emploi pour prendre sa retraite lorsqu'il atteint l'âge permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein automatique. Cette demande est faite par écrit, 3 mois avant cette date.

Le salarié répond dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur a interrogé le salarié.

- Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible.
- En cas de réponse négative du salarié (ou de non respect par l'employeur de son obligation d'interroger le salarié), l'employeur ne peut le mettre à la retraite.

L'employeur peut de nouveau interroger le salarié, selon la même procédure, chaque année, jusqu'à son 69ème anniversaire inclus.

- D'office :

L'employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans.

c) Rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur :

Inaptitude médicale du salarié :

- Dans un arrêt du 10 juillet 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'indemnité spéciale de licenciement (double de l'indemnité de licenciement légale) est due pour les salariés du particulier employeur licencié dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle.

Article 14. Certificat de travail – Attestation ASSEDIC

- L'ASSEDIC est remplacée par Pôle emploi.

Article 16. Les congés payés annuels

a) Ouverture de droit :

- Depuis la loi (n°2012-387) du 22 mars 2012, l'ouverture des droits à congé payé est automatique dès le 1^{er} jour travaillé.
- La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, dans son arrêt rendu le 3 juillet 2012 (n°08-44.834), que l'accident de trajet est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés au même titre que l'accident de travail (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an).

Article 17. Autres congés

- Depuis le 27 juin 2004, la condition d'ancienneté de trois mois est supprimée.
- Depuis la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, les salariés ont également droit à 4 jours de congés pour événements personnels à l'occasion d'un PACS, comme pour un mariage (article L.3142-1 du Code du travail).
- Depuis le 10 août 2016, les congés pour événements familiaux ont été modifiés (article L.3142-4 du Code du travail) :

- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
 - 5 jours pour le décès d'un enfant ;
 - 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
 - 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.
- Depuis le 10 août 2016 (article L3141-8 du Code du travail), les salariés (hommes ou femmes) de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge⁵. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.
Les salariés (hommes ou femmes) de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et de congé annuel ne puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 18. Jours fériés ordinaires

- Depuis la loi (n°2012-387) du 22 mars 2012, le salarié bénéficie du maintien de salaire au titre des jours fériés chômés s'il totalise au moins trois mois d'ancienneté chez l'employeur. Les autres conditions sont supprimées.

Article 19. Couverture maladie- Accident

Annexe 6 Prévoyance-Conditions d'application de l'article 19 - Couverture maladie accidents:

Garantie en cas d'incapacité de travail

- Depuis l'avenant du 13 septembre 2010 :
 - le salarié doit justifier au premier jour de l'arrêt de travail de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois ; en cas de rupture pour déménagement de l'employeur, du salarié, du décès de l'employeur, de départ de l'employeur en structure d'hébergement, de sinistres matériels au domicile du particulier employeur, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche des salariés du particulier employeur s'établira sur la période des 12 derniers mois.
 - le salaire servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire brut mensuel moyen perçu par le salarié chez des particuliers employeurs au cours du dernier trimestre civil précédant le 1^{er} jour d'arrêt, à l'exclusion des congés payés lorsqu'ils sont versés mensuellement en même temps que le salaire. Ce salaire de référence est plafonné à la tranche A de la Sécurité sociale.

⁵ Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

⁶ L'accord prévoyance présent dans la convention a été complété par un avenant du 13 septembre 2010. Ce dernier n'est pas étendu. Il s'applique toutefois aux salariés du particulier employeur.

- la garantie de base totale mensuelle est égale à 76% du salaire mensuel brut plafonné à la tranche A de la Sécurité sociale limité à 100% du salaire net. La garantie de base journalière est égale au 1/30 de la garantie mensuelle moins l'indemnité journalière de la Sécurité sociale recalculée à partir du salaire de référence.
- l'indemnisation prend effet au 8^{ème} jour d'absence.
- l'indemnisation prend fin au décès de l'intéressé. Pour les salariés ayant l'âge légal de la retraite et encore en activité ainsi que pour les salariés en activité et concernés par le cumul emploi retraite, l'indemnisation prend fin au bout de 180 jours.

Garantie en cas d'invalidité

- Depuis l'avenant du 13 septembre 2010:
 - le salarié doit justifier de salaires mensuels consécutifs provenant de un ou plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois.
 - le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est calculé sur le salaire annuel brut perçu par le salarié chez les employeurs relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.
 - le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à 95% du salaire de référence net annuel diminué de la pension ou la rente de la Sécurité sociale calculée par l'Ircem à partir du salaire de référence.
 - l'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin à l'arrêt du versement de la pension ou rente de la Sécurité sociale au titre de la 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, au passage par la Sécurité sociale, en retraite pour inaptitude, à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66% ou au jour du décès.

Portabilité de prévoyance :

Depuis le 1^{er} juin 2015 en cas de rupture du contrat de travail du salarié (sauf cas de licenciement pour faute lourde), celui-ci continue à bénéficier de ces prestations complémentaires pour une durée de 12 mois maximum.

Pour bénéficier de la portabilité de la prévoyance, le salarié doit être inscrit à pôle emploi en tant que demandeur d'emploi et être pris en charge par l'assurance chômage.

Lors de la remise de ses documents de fin de contrat, l'employeur doit mentionner la portabilité de la prévoyance dans le certificat de travail.

Article 20. Rémunération :

4. Majoration pour ancienneté :

- Depuis le 1^{er} avril 2016, la majoration du salaire minimum conventionnel pour ancienneté est supprimée.

En revanche, le salaire minimum conventionnel est majoré (de 3 ou 4% pour les 6 premiers niveaux) pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur (en rapport avec l'emploi-repère occupé).

Article 22. Surveillance médicale obligatoire

- La chambre sociale de la Cour de cassation a précisé le 28 septembre 2011 que les règles relatives à la surveillance médicale s'appliquaient à tous les salariés du particulier employeur, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. De plus, la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail a modifié la rédaction du 5° de l'article L.7221-2 du Code du travail et renvoie aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale des salariés du particulier employeur. Ainsi, les particuliers employeurs sont assujettis aux dispositions légales relatives à la surveillance médicale des salariés.

Annexe 1 Modèle de contrat de travail

- Depuis le 1^{er} janvier 2013, les cotisations sociales sont calculées sur l'intégralité de la rémunération réellement versée. La possibilité de déclarer sur la base du forfait n'existe plus.
- Le code NAF a changé et est désormais 97 00Z et non 95 0Z.
- La durée de la période d'essai est de deux mois maximum, sans renouvellement possible.
- La nature de l'emploi : depuis le 1^{er} avril 2016, une nouvelle grille de classification est applicable.

Annexe 2 Modèle de bulletin de salaire

- Depuis le 1^{er} janvier 2012, les cotisations CSG (déductible et non déductible) et CRDS sont calculées sur une base égale à 98.25% du salaire brut.
- Depuis le 1^{er} janvier 2013, les cotisations sociales sont calculées sur l'intégralité de la rémunération réellement versée. La déclaration sur la base du forfait est supprimée.
- Depuis le 1^{er} juillet 2004, la contribution solidarité autonomie est due par tous les particuliers employeurs. Cette nouvelle cotisation patronale d'assurance maladie est destinée à financer les ressources de la caisse nationale pour l'autonomie.
- Depuis le 1^{er} janvier 2015, la contribution patronale au financement des organisations syndicales est due par tous les particuliers employeurs.
- Depuis le 1^{er} avril 2016, la majoration du salaire minimum conventionnel pour ancienneté est supprimée.

Annexe 7 Accord paritaire du 17 décembre 1998

- Depuis le 21 juillet 2009, les certificats de qualification professionnelle sont remplacés par trois titres professionnels. Il s'agit des titres professionnels « assistant maternel/garde d'enfant », « assistant de vie dépendance » et « employé familial ».

Annexe 9 Accord sur le développement du paritarisme

- Depuis le 1^{er} mars 2014, deux évolutions :
 - le taux du fonds du paritarisme est modifié.⁷
 - le conseil national paritaire du dialogue social est créé. Ce conseil est commun aux deux branches⁸. Cette instance a de nombreuses missions⁹ comme l'accompagnement des politiques publiques locales en matière de prise en charge de la dépendance, d'emploi, de formation professionnelle, de prévention des risques professionnels.

Annexe 11 Chapitre 2

- Au 1^{er} janvier 2015, le droit individuel à la formation (DIF) est supprimé au profit du compte personnel de formation (CPF).
- Depuis le 1^{er} janvier 2017, le compte personnel de formation est intégré au compte personnel d'activité créé par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
- Depuis le 1^{er} janvier 2019, les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 15 euros par heure.

Nous tenons à votre disposition les références des textes ayant entraîné ces modifications.

⁷ Il est porté à 0.22% au 1^{er} mars 2014.

⁸ Branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur et branche professionnelle des salariés du particulier employeur.

⁹ La liste des missions se trouve dans l'accord national interbranches du 10 juillet 2013.